

SKRIPSI

**ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI
PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN KAMPAR**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Pendidikan
S1 Administrasi Negara di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



OLEH :

HELMI MARLINA
NIM. 10975005669

**JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2013**

ABSTRAK
ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI PADA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN KAMPAR

Oleh
Helmi Marlina

Di dalam sebuah instansi atau Organisasi Pemerintahan pengembangan karir pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk kemajuan serta keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan, dari hal tersebut dapat dirumuskan suatu permasalahan dalam penelitian ini, yaitu : Faktor-faktor apa yang mempengaruhi Pengembangan Karir Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar .

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar. Sedangkan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar sebanyak 45 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan metode sensus. Jenis sumber data ini adalah data Primer dan data Skunder, sedangkan teknik pengumpulan data adalah observasi, dan kuisisioner. Hasil penelitian ini mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Pengembangan Karir Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar, yaitu pengembangan karir pegawai, pendidikan dan latihan, promosi dan mutasi. Berdasarkan dari hasil rekapitulasi dari indikator pertanyaan yang diajukan kebanyakan responden yang menjawab Netral sebesar 40,78% dalam artian bahwa mengenai pengembangan karir pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar dipengaruhi oleh “Pengembangan Karir Pegawai, Pendidikan dan Latihan, Promosi dan Mutasi”. Maka dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini pengembangan karir pegawai, pendidikan dan latihan, promosi dan mutasi sangat berpengaruh dalam meningkatkan wawasan, pengetahuan, dan meningkatkan keterampilan dan kemampuan PNS masih kurang “Kurang Baik”. Dalam hal ini penulis menyarankan diharapkan dari pihak BKD Kabupaten Kampar harus mampu meningkatkan kualitas dari pendidikan dan latihan, baik dari segi penyampaian training, instruktur training dan lain sebagainya yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan latihan.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	v
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah.....	14
1.3. Tujuan Penelitian	15
1.4. Manfaat Penelitian	15
1.5. Sistematika Penulis	16
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Pengertian.....	17
2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir ...	35
2.3 Konsep Operasional	39
2.4Teknik Pengukuran	43
2.5 Varaibel	45
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	47
3.2 Jenis dan Sumber Data	47
3.3 Populasi dan Sampel	47
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.5 Analisis Data	51
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	
4.1 Kondisi Geografis dan monografis Kabupaten	52
4.1.1.Sejarah Singkat Kabupaten Kampar	52
4.1.2.Batas-batas wilayah.....	54
4.1.3.Nama-nama Ibukota	55
4.1.4.Potensi Umum Daearah.....	56

4.2. Sejarah Pembentukan Organisasi dan Tata kerja BKD Kab.Kampar	56
4.3. Stuktur Organisasi Kab.Kampar.....	60
4.4. Visi dan Misi BKD Kab.Kampar.....	65
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Deskripsi Variabel Penelitian.....	66
5.1.1 Variabel Pendidikan dan latihan	66
5.1.2. Variabel Promosi.....	69
5.1.3. Variabel Mutasi.....	71
5.2. Analisis Pengembangan Karir.....	73
5.2.1 Indikator Pendidikan dan Latihan.....	78
5.2.2 Indikator Promosi.	84
5.2.3 Indikator Mutasi.	90
5.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir Pegawai	96
BAB VI KESIMPULAN	
6.1 Kesimpulan.....	98
6.2 Saran.....	100

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai Kantor BKD Kabupaten Kampar Berdasarkan Jenjang Pendidikan Tahun 2012	6
Tabel 1.2	Daftar Pegawai Menurut Keahlian yang Dimiliki Pada BKD Kabupaten Kampar Tahun 2012	7
Tabel 1.3	Daftar Penyebaran Pegawai Pada Tiap-tiap Unit Kerja Pada BKD Kabupaten Kampar Tahun 2012.....	9
Tabel 1.4	Jumlah Pegawai Yang Mengikuti Diklat Kepemimpinan Pada BKD Kabupaten Kampar Tahun 2012.....	12
Tabel 3.1	Jumlah Populasi dan Sampel Pada BKD Kabupaten Kampar Tahun 2012	49
Tabel 5.1	Jumlah PNS Pada BKD Kabupaten Kampar Yang Mengikuti Diklat Kepemimpinan.....	68
Tabel 5.2	Jumlah PNS Pada BKD Kabupaten Kampar Yang Telah Di Promosikan	70
Tabel 5.3	Jumlah PNS Pada BKD Kabupaten Kampar Yang Telah Di Mutasikan	72
Tabel 5.4	Jawaban Responden Mengenai Pelaksanaan Program Pengembangan Karir Pegawai	74

Tabel 5.5	Jawaban Responden Mengenai Keterampilan dan Kemampuan Pegawai Merupakan Indikator Dalam Pengembangan Karir	75
Tabel 5.6	Jawaban Responden Mengenai Meningkatnya Mutu Profesionalisme Pegawai	76
Tabel 5.7	Jawaban Responden Mengenai Menciptakan Efektifitas Kinerja Pegawai	76
Tabel 5.8	Jawaban Responden Mengenai Perencanaan Karir Ke Masa Depan	77
Tabel 5.9	Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator Pengembangan Karir	78
Tabel 5.10	Jawaban Responden Atasan Membantu Meningkatkan Kemampuan Dalam Melaksanakan Tugas-tugas Jabatan Dengan Mengikut Sertakan Dalam Berbagai Pendidikan dan Latihan	79
Tabel 5.11	Jawaban Responden Mengenai Program dan Materi Yang Diberikan Dalam Pendidikan dan Latihan Yang Diikuti Dapat Meningkatkan Pengetahuan, dan Keterampilan	80
Tabel 5.12	Jawaban Responden Mengenai Pendidikan dan Latihan Yang Telah Direncanakan Di Kantor Menyangkut Tentang Kegiatan Dalam Mencapai Tujuan Organisasi.....	81
Tabel 5.13	Jawaban Responden Mengenai Pendidikan Dan Latihan Yang Dimiliki Berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Pegawai.....	82

Tabel 5.14	Jawaban Responden Pendidikan dan Latihan Sudah Bisa Menyelesaikan Masalah.....	83
Tabel 5.15	Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator Pendidikan dan Latihan	84
Tabel 5.16	Jawaban Responden Mengenai Sistem Pemberian Promosi PNS Ditentukan Dalam Peraturan Kepegawaian	86
Tabel 5.17	Jawaban Responden Promosi Didasarkan Pada Kebutuhan dan Prestasi Kerja Pegawai.....	86
Tabel 5.18	Jawaban Responden Asas Promosi Di Kantor adalah Kepercayaan, Keadilan, dan Formasi Yang Ada.....	87
Tabel 5.19	Jawaban Responden Kantor Melakukan Evaluasi Pada Pegawai Yang Sudah Di Promosikan Dalam Rangka Melihat Sukses Atau Tidaknya Pegawai Terhadap Tugasnya	88
Tabel 5.20	Jawaban Responden Kantor Melakukan Pencabutan Promosi Kepada Pegawai Yang Tidak Sukses.....	88
Tabel 5.21	Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator Promosi.....	90
Tabel 5.22	Jawaban Responden Mengenai Mutasi Yang Di Lakukan Di Kantor Sebagai Upaya Penyegaran dan Pemberian Tugas Baru	92
Tabel 5.23	Jawaban Responden Mengenai Mutasi Yang Dilaksanakan Berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Pegawai	92

Tabel 5.24	Jawaban Responden Mengenai Pelaksanaan Mutasi Di Kantor Dilakukan Berdasarkan Tujuan Pengembangan Pegawai	93
Tabel 5.25	Jawaban Responden Mengenai Tugas Baru Pegawai Yang Di Mutasi Sudah Sesuai dengan Keahlian Pegawai Sehingga Mempengaruhi Pengembangan Pegawai	94
Tabel 5.26	Jawaban Responden Mengenai Mutasi Dilakukan Untuk Pengetahuan dan Peningkatan Kinerja	94
Tabel 5.27	Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator Mutasi Pegawai.....	95
Tabel 5.28	Rekapitulasi Jawaban Responden Dari Keseluruhan Indikator	96

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu organisme sebagai lembaga atau organisasi. Setiap organisasi harus terus menerus bertumbuh baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Pertumbuhan organisasi bukan saja dalam mempertahankan eksistensinya akan tetapi juga dalam mengembangkan dirinya secara baik dalam rangka pencapaian tujuan. Salah satu bentuk organisasi formal yakni organisasi perkantoran.

Dengan demikian kantor merupakan tempat diselenggarakan kegiatan registrasi (pencatatan) komputasi (pengetahuan), komunikasi dan informasi kegiatan tersebut ditujukan untuk menyediakan keterangan dan informasi yang lengkap dan akurat, memberikan pelayanan kepada para pengguna informasi secara optimal. Semua kegiatan bermuara untuk pencapaian tujuan yang tentunya tidak akan terlepas dari adanya dukungan personel kantor.

Pegawai merupakan faktor sentral yang menggerakkan dinamika organisasi. Sarana dan prasarana yang dimiliki organisasi dinamis, apabila dikelola secara baik oleh pegawai yang memiliki kualitas kerja yang tinggi. Secara konkret individu pegawai yang berprestasi membawa keuntungan dan kemajuan organisasi, sedangkan pegawai yang tidak berprestasi merugikan organisasi. Oleh karena setiap organisasi harus menyadari eksistensinya dimasa depan sangat tergantung kepada prestasi pegawai. Tanpa dukungan pegawai yang memiliki kualitas kerja yang tinggi, organisasi mengalami kemunduran. Untuk mencapai

tujuan organisasi salah satu faktor yang sangat penting adalah prestasi kerja pegawai sebab dapat menjaga kelangsungan tujuan organisasi.

Salah satu upaya yang diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah melalui program pengembangan pegawai. Pengembangan pegawai adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan, promosi dan pemindahan pegawai.

Upaya ini pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai sehingga mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Tingkat efektifitas ini ditentukan oleh kemampuan pegawai yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, kerjasama dalam tim, kemampuan pemecahan masalah dan berbagai kemampuan manajerial lainnya. Dari uraian di atas ditarik kesimpulan bahwa secara teori pengembangan pegawai akan berpengaruh positif terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai (**Hasibuan 2000 : 69**).

Berdasarkan hasil pengamatan diperoleh informasi bahwa di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar yang merupakan perangkat daerah mempunyai tugas membantu pejabat pembina dalam rangka kelancaran pelaksanaan manajemen pegawai negeri sipil/daerah Kabupaten Kampar. Dalam rangka pembinaan terhadap pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar memberikan keleluasaan pada pegawai untuk mengembangkan potensi dirinya melalui program pengembangan pegawai untuk mencapai sasaran-sasaran program ataupun tujuan organisasi.

Secara global permasalahan PNS dalam birokrasi pemerintahan adalah berkenaan dengan SDM. SDM yang dimaksud adalah pegawai negeri sipil yang ditempatkan dan bekerja dilingkungan birokrasi, untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagaimana yang telah ditetapkan. Permasalahan yang terjadi pada Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Kampar yaitu para pegawai belum sepenuhnya menyadari tujuan dari pengembangan pegawai. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang memiliki kualitas pendidikan yang rendah dan kurang cocoknya jenis pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki oleh pegawai serta kesalahan penempatan dan penyebaran pegawai pada setiap unit kerja yang kurang seimbang dan adanya pegawai yang tidak mengikuti program pengembangan pegawai yaitu melalui pendidikan dan latihan yang telah diberikan oleh kantor. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya jumlah pegawai yang berprestasi.

Pengembangan pegawai yang dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar yaitu dengan memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengikuti pengembangan pegawai dengan cara mengirim ke instansi lain dan mendatangkan instruktur dan instansi pemerintahan lain. Pengembangan pegawai mengakibatkan timbulnya perubahan dalam kebiasaan dan cara bekerja pegawai, sikap, memperoleh pengetahuan dan keterampilan. Prestasi kerja yang meningkat berarti bahwa kualitas kerja pegawai mengalami peningkatan dengan kemampuan pegawai yang meningkat diharapkan pegawai dapat menyelesaikan masalah.

Pengembangan pegawai merupakan suatu usaha penting dalam suatu organisasi sebab dengan pengembangan pegawai itu lah organisasi dapat maju dan berkembang. Tujuan pengembangan pegawai adalah meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dengan pengembangan pegawai diharapkan pegawai dapat memperbaiki sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas-tugasnya. Dilihat dari segi biaya, pengembangan pegawai memang membutuhkan biaya yang cukup besar akan tetapi biaya ini merupakan investasi jangka panjang bagi organisasi dibidang personalia. Pengembangan pegawai memberi tekanan pada peningkatan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien.

Berhasil atau tidaknya suatu bidang usaha tidak terlepas dari peran serta karyawan atau pegawai yang ditunjuk untuk menjalankan pekerjaan itu sendiri. Apabila karyawan atau pegawai tersebut mempunyai keterampilan dan keahlian yang cukup memadai maka tingkat keberhasilannya akan lebih tinggi, apabila pegawai tersebut sesuai dengan karirnya. agar dapat memperoleh sumber daya manusia atau pegawai yang berpotensi dan mempunyai keahlian, para manajer atau pimpinan organisasi tersebut.

Sama halnya dengan Badan Kepegawian Daerah Kabupaten Kampar, sebagai sebuah instansi pemerintahan yang mengolah data pegawai harus mempunyai keahlian yang cukup baik dalam memenuhi kewajibannya, maka sangat diperlukan peningkatan keterampilan dan keahlian bagi pegawai untuk menjalankan tugasnya dengan baik.

Untuk dapat melayani dan memenuhi kebutuhan pegawai tersebut sangat dibutuhkan pegawai atau petugas yang benar-benar menguasai bidangnya dan bertanggung jawab. Para manajer dan pimpinan dapat meningkatkan kualitas pegawainya dengan melakukan program pengembangan pegawainya dengan melakukan peningkatan pengetahuan dan keterampilannya, baik itu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan.

Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar dengan semakin berkembangnya jenis pelayanan dibidang administrasi yang akan diberikan kepada pegawai maka diperlukan pula tenaga pegawai yang profesional untuk dapat menduduki suatu jabatan yang handal, maka pegawai akan memerlukan keterampilan dan tanggung jawab yang besar.

UU No.8 tahun 1974 yang dirubah dengan UU No.43 tahun 1999 tentang kepegawaian mulai sejak pertama dari CPNS hingga diangkatnya menjadi PNS sudah dibina, dari di rekrutmen mencari orang yang terbaik, usia diatur minimal 18 tahun dan maksimal 35 tahun. setelah diangkat menjadi PNS diberikan kedudukan dan gaji. Undang - Undang No. 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal.

Pemerintah menetapkan UU No.32 tahun 2004 tentang otonomi daerah sebagai pengganti UU No.22 tahun 1999. Perubahan terhadap UU tersebut berimplikasi terhadap manajemen PNS diindonesia khususnya dalam hal kepegawaian daerah terutama pada pasal 129 sampai dengan Pasal 135 UU No.32 tahun 2004. Implikasi perubahan UU tersebut pada manajemen PNS dapat diutarakan secara singkat sebagai berikut :

Secara umum pembinaan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah meliputi penempatan formasi, pengadaan, pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji tunjangan, kesejahteraan, hak dan kewajiban kedudukan hukum, pengembangan kompetensi, dan pengendalian jumlah pegawai dilakukan oleh pemerintah pusat.

Untuk mengetahui jumlah pegawai berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel I.1 : Jumlah pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar berdasarkan jenjang pendidikan Tahun 2012

No	Tingkat Pendidikan	Tahun 2012
1	Pasca Sarjana	5
2	Sarjana	22
3	Diploma (D3)	6
4	SMA	12
	Jumlah	45

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar 2012

Berdasarkan tabel I.1 tersebut maka dapat dilihat bahwa pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar ada yang tingkat pendidikannya tamatan SMA, Diploma(D3), Sarjana, dan Pasca Sarjan. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pendidikan pada pegawai kantor Badan Kepegawaian masih sangat rendah. Maka pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya tetap dibutuhkan agar pelaksanaan pekerjaan dan pelayanan yang diberikan berjalan dengan efektif sesuai dengan yang diharapkan dan yang telah digariskan oleh pimpinan.

Tabel 1.2 : Daftar Pegawai Menurut Keahlian Yang dimiliki Pada Badan
Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar Tahun 2012

No	Jabatan	Tingkat Pendidikan		Keahlian	
		Tingkat	Jurusan	Cocok	Tidak cocok
1	Kepala BKD	S1	Ilmu pemerintahan	1	
2	Sekretaris BKD	S2	Hukum		1
3	Kabid Pemberhentian dan pension	S1	Hukum		1
4	Kabid Pengembangan dan Karir pegawai	S1	Sosial	1	
5	Kabid Pendidikan dan Pelatihan	S2	PSDM	1	
6	Kasubid Kedudukan Hukum	S1	Hukum	1	
7	Kasubid Diklat Fungsional	S1	Adm.negara	1	
8	Kasubid Pemberhentian dan Pensiun	S1	Hukum		1
9	Kasubag Keuangan	S1	Adm.Negara	1	
10	Kabid Pengadaan dan Mutasi Pegawai	S1	Adm.Negara	1	
11	Kasubid Pengadaan Pegawai	S1	Adm.Negara	1	
12	Kasubid Mutasi Pegawai	S1	Adm.Negara	1	
13	Kasubag Perencanaan dan Data	S2	Komunikasi	1	
14	Kasubid Diklat Struktural	S1	Teknik Sipil		1
15	Kasubag Umum dan Kepegawaian	S2	Pendidikan		1
16	Kasubid Jabatan Fungsional	SMA			1
17	Kasubid Jabatan Struktural	S1	Teknik Sipil		1
18	Pegawai	SMA			1
19	Pegawai	D.3	Komputer	1	
20	Pegawai	S1	Ekonomi	1	
21	Pegawai	S1	Agama		1
22	Pegawai	S1	Ekonomi	1	
23	Pegawai	S1	Teknik Sipil		1
24	Pegawai	S1	Manajemen	1	
25	Pegawai	S1	Hukum		1
26	Pegawai	S1	Adm.Negara	1	
27	Pegawai	S1	Psikologi		1
28	Pegawai	S1	Teknik Informatika		1
29	Pegawai	D.3	Teknik Telkom		1
30	Pegawai	SMA			1
31	Pegawai	SMA			1
32	Pegawai	D.3	Teknik Telekomunik		1

			asi		
33	Pegawai	D.3	Teknik Kimia		1
34	Pegawai	D.3	Akuntansi	1	
35	Pegawai	D.3	Manajemen Informatika	1	
36	Pegawai	SMA			1
37	Pegawai	SMA			1
38	Pegawai	SMA			1
39	Pegawai	SMA			1
40	Pegawai	SMA			1
41	Pegawai	SMA			1
42	Pegawai	SMA			1
43	Pegawai	SMA			1
44	Pegawai	SMA			1
45	Pegawai	SMA			1

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar Tahun 2012

Berdasarkan pada tabel 1.2, maka dapat dilihat bahwa pendidikan yang dimiliki pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar sebagian masih ada yang kurang cocok antara jenis pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki oleh pegawai, sehingga dalam pelaksanaan kurang efektif dan kurangnya masyarakat dalam mendapatkan pelayanan yang efisien .Seperti pada Kasubbid Diklat fungsional yang mana jenjang pendidikannya hanya tamatan SMA, merupakan kurang efisiennya dalam pelayanan, karena jabatannya tidak sesuai dengan jenjang pendidikannya.

Walaupun demikian ,agar pekerjaan bisa diselesaikan dengan baik maka diperlukan program pengembangan pegawai yaitu melalui pendidikan dan latihan (Diklat) agar pegawai bisa lebih menguasai pekerjaan dibidangnya masing-masing.

Tujuan pengaturan pendidikan serta pengaturan penyelenggaraan latihan jabatan bagi pegawai Negeri Sipil adalah agar terjamin adanya keserasian

pembinaan pegawai Negeri Sipil. Pengaturan pendidikan serta pengaturan penyelenggaraan latihan jabatan meliputi kegiatan perencanaan, termasuk perencanaan anggaran, penentuan standar, pemberian akreditasi, penilaian, dan pengawasan.

Tabel 1.3 : Daftar Penyebaran Pegawai Pada Tiap-Tiap Unit Kerja Pada Badan Kepegawian Daerah Kabupaten Kampar Tahun 2012

No	Unit	Gol.IV	Gol.III	Gol.II
1	Kepala BKD	IV		
2	Sekretaris BKD	IV		
3	Kabid Pemberhentian dan Pensiun	IV		
4	Kabid Pengembangan dan Karir Pegawai		III	
5	Kabid Pendidikan dan Pelatihan		III	
6	Kasubbid Kedudukan Hukum		III	
7	Kasubbid Diklat Fungsional		III	
8	Kasubbid Pemberhentian dan Pensiun		III	
9	Kasubbag Keuangan		III	
10	Kabid Pengadaan dan Mutasi Pegawai		III	
11	Kasubbid Pengadaan Pegawai		III	
12	Kasubbid Mutasi Pegawai		III	
13	Kasubbag Perencanaan dan data		III	
14	Kasubbid Diklat Struktural		III	
15	Kasubbag Umum dan Kepegawaian		III	
16	Kasubbid Jabatan Fungsional		III	
17	Kasubbid Jabatan structural		III	
18	Pegawai		III	
19	Pegawai		III	
20	Pegawai		III	
21	Pegawai		III	
22	Pegawai		III	
23	Pegawai		III	
24	Pegawai		III	
25	Pegawai		III	
26	Pegawai		III	
27	Pegawai		III	
28	Pegawai		III	
29	Pegawai			II
30	Pegawai			II
31	Pegawai			II
32	Pegawai			II
33	Pegawai			II

34	Pegawai			II
35	Pegawai			II
36	Pegawai			II
37	Pegawai			II
38	Pegawai			II
39	Pegawai			II
40	Pegawai			II
41	Pegawai			II
42	Pegawai			II
43	Pegawai			II
44	Pegawai			II
45	Pegawai			II

Sumber : Badan Kepegawain Daerah Kabupaten Kampar Tahun 2012

Pada tabel 1.3 juga terlihat bahwa penyebaran pegawai pada setiap unit kerja kurang seimbang. Dengan keadaan demikian setiap sub unit kerja mempunyai tugas yang cukup berat dan memerlukan keahlian dan pengetahuan yang sangat tinggi untuk dapat bekerja dan menyelesaikan segala pekerjaan pada bidang masing-masing. Dapat dilihat pada Kabid pengembangan dan karir pegawai yang mana masih golongan III atau kepangkatannya, merupakan tidak seimbang dalam sub unit kerja.

Mengingat dari perkembangan kebutuhan-kebutuhan pelayanan di bidang pelayanan administrasi yang semakin berkembang pada saat ini sesuai dengan kebutuhan pegawai, maka program pendidikan dan latihan ini perlu direncanakan dengan tepat dan perlu secara berkelanjutan. Apabila dilihat komposisi jumlah pegawai berdasarkan golongan atau kepangkatan, mayoritas jumlah PNS tahun 2012 adalah PNS yang mempunyai pangkat golongan III yaitu 14 orang dan PNS yang mempunyai pangkat golongan IV yaitu 3 orang.

Adapun jenis-jenis Diklat menurut PP.RI No. 101 Pasal 4 Th.2000 tentang Pendidikan dan Latihan Jabatan PNS dijelaskan :

a. Jenis Diklat terdiri dari :

1. Diklat Prajabatan ,merupakan syarat pengangkatan CPNS menjadi PNS.
2. Diklat dalam jabatan (Pasal 4).

b. Diklat Prajabtan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan,kepribadian,dan etika PNS,disamping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara,bidang tugas,dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat (Pasal 7).Diklat Prajabatn terdiri dari :

1. Diklat Prajabatan Golongan I untuk menjadi PNS Golomgan I
2. Diklat Prajabatan Golongan II untuk menjadi PNS Golongan II
3. Diklat Prajabatan Golongan III untuk menjadi PNS Golongan III (Pasal 5).

c. Diklat dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan,keterampilan dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dengan sebaik-baiknya.Diklat dalam jabatan terdiri dari :

1. Diklat Kepemimpinan (Diklatpim) dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai jenjang jabatan struktural.

2. Diklat Fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing.
3. Diklat Teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS (Pasal 8).

Diklat Kepemimpinan merupakan Diklat untuk memenuhi atau meningkatkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil yang akan atau telah menduduki Jabatan Struktural sesuai dengan jenjangnya. Untuk mengetahui jumlah pegawai berdasarkan diklat kepemimpinan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.4 : Jumlah pegawai yang mengikuti Diklat Kepemimpinan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar tahun 2012

NO	Unit	Jumlah Pegawai	Jumlah Ikut Pelatihan	Jumlah Tidak Ikut Pelatihan
1	Kepala BKD	1	1	0
2	Sekretaris BKD	1	1	0
3	Kabid Pemberhentian dan Pensiun	1	1	0
4	Kabid Pengembangan dan Karir Pegawai	1	0	1
5	Kabid Pendidikan dan Pelatihan	1	1	0
6	Kasubbid Kedudukan Hukum	1	1	0
7	Kasubbid Diklat Fungsional	1	0	1
8	Kasubbid Pemberhentian dan pension	1	1	0
9	Kasubbag Keuangan	1	1	0
10	Kabid Pengadaan dan Mutasi Pegawai	1	0	1
11	Kasubbid Pengadaan Pegawai	1	1	0
12	Kasubbid Mutasi Pegawai	1	1	0

13	Kasubbag Perencanaan dan Data	1	1	0
14	Kasubbid Diklat Struktural	1	1	0
15	Kasubbag Umun dan Kepegawaian	1	0	1
16	Kasubbid Jabatan Fungsional	1	0	1
17	Kasubbid Jabatan Struktural	1	0	1

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar Tahun 2012

Dari Tabel 1.4 ini dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut :

1. Pegawai yang belum mengikuti diklat kepemimpinan sebanyak 6 orang. PNS yang tidak mengikuti diklat tersebut adalah pegawai yang keseluruhan merupakan dari golongan III dan rata-rata memiliki masa kerja yang belum mencapai 1 tahun. Hal ini harus dikaji ulang karena adanya PNS yang tidak diikutsertakan dalam Diklat. Logikanya adalah seharusnya semua PNS diikutsertakan dalam mengikuti diklat untuk menambah keilmuan dan wawasannya dalam menjalankan tugasnya sebagai Aparatur negara.
2. Terlihat dari tidak ikut serta dalam diklat kepemimpinan yang dijelaskan pada tabel diatas. Diklat kepemimpinan diselenggarakan untuk memenuhi PP nomor 13 tahun 2002 tentang perubahan PP nomor 100 tahun 2000 tentang pengangkatan PNS dalam jabatan structural. PP tersebut menetapkan PNS yang akan atau telah menduduki jabatan structural harus mengikuti dan lulus diklat kepemimpinan sesuai dengan kompetensi yang ditetapkan dalam jabatan tersebut.

Bagi PNS wajib mengikuti Diklat kepemimpinan untuk meningkatkan kebutuhan akan keahlian pegawai dan pengembangan diri untuk meningkatkan karir pegawai, maka pihak pimpinan kantor sudah melakukan program Pendidikan dan Pelatihan. Permendagri Nomor 31 Tahun 2007 tentang Diklat Kepemimpinan dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural.

Berdasarkan pengamatan awal yang penulis dapatkan, bahwa PNS yang belum mengikuti diklat kepemimpinan ini dikarenakan belum adanya anggaran, sudah pernah dianggarkan namun belum direalisasikan oleh APBD tahun 2012. APBD Kabupaten Kampar lagi revisi sehingga program diklat kepemimpinan ditunda.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul : ***”Analisis Pengembangan Karir Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar.”***

1.2 Perumusan Masalah

Dalam uraian pada latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka perumusan masalah nya adalah : **“Faktor-faktor apa yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar?”**.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

- a. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai yang diterapkan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar.

2. Manfaat

- a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pimpinan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar dalam menerapkan kebijakan tentang pengembangan karir pegawai.
- b. Dapat menambah pemahaman mengenai masalah pengembangan karir pegawai bagi pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar.
- c. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

1.4 Sistematika Penulisan

Bab I PENDAHULUAN

Bab ini dari latar belakang masalah ,perumusan masalah ,tujuan , manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II TELAAH PUSTAKA

Pada Bab ini diuraikan mengenai landasan teori yang berhubungan dengan pengertian pengembangan pegawai ,sifat pengembangan karir,proses pengembangan karir ,faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan pegawai dan hipotesa.

Bab III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam Bab ini diuraikan mengenai lokasi penelitian , jenis dan sumber data, populasi dan sampel ,teknik pengumpulan data, serta analisa data.

Bab IV GAMBARAN UMUM

Dalam Bab ini dikemukakan tentang sejarah singkat pendirian kantor , struktur kantor dan aktivitas kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar.

Bab V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan Bab yang membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan masalah,yang terdiri dari analisa-analisa tentang pengembangan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar.

Bab VI pada Bab ini dijelaskan mengenai kesimpulan penelitian dan saran-saran yang diambil berdasarkan uraian bab-bab sebelumnya.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Pengertian Pengembangan Karir

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan ,pengorganisasian ,pelaksanaan dan pengendalian.Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi,pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian.Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan,maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Adapun tujuan manajemen SDM ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis ,etis, dan social.Tujuan ini menuntut studi dan praktik manajemen SDM yang umumnya juga dikenal sebagai manajemen personalia.Sedangkan fungsi-fungsi manajemen SDM ,seperti halnya fungsi manajemen umum , yaitu :

1.Fungsi Manajerial

- a.Perencanaan (planning)
- b.Pengorganisasian (organizing)
- c.Pengarahan (directing)
- d.Pengendalian (controlling)

2.Fungsi Operasional

- a.Pengadaan tenaga kerja (SDM)
- b.Pengembangan
- c.Kompensasi
- d.Pengintegrasian
- e.Pemeliharaan
- f.Pemutusan tenaga kerja.

Fungsi-fungsi manajemen SDM mungkin akan dijumpai ada beberapa perbedaan dalam berbagai literature,hal ini sebagai akibat sudut pandang, akan tetapi dasar pemikirannya relative sama.

Menurut A.A.Anwar Prabu Mangku Negara (2004 : 44) pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan teroganasis dimana pegawai manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.

Menurut Soekidjo Notoadmojo (2009 : 168) karir seseorang merupakan hasil dari pengembangan dari orang tersebut dalam suatu organisasi.Banyak orang berpendapat bahwa karir seseorang adalah “garis tangan” atau nasib,oleh sebab itu tidak perlu merencanakan karir nya.Kata orang barat karier adalah “a metter of luck atau good will”.Pendapat tersebut memang kadang-kadang ada benarnya,meskipun tidak sepenuhnya benar.Banyak orang yang sejak muda telah mempunyai cita-cita dan telah merencanakan kariernya sedini mungkin,namun karier yang diimpikan tersebut tidak pernah tercapai.Sebaliknya banyak orang pula tidak pernah memimpikan suatu jabatan atau karir tertentu,tetapi tiba-tiba

memperoleh jabatan tersebut apabila karier itu suatu garis tangan atau nasib, maka dengan sendirinya tidak perlu adanya perencanaan karier.

Melihat pentingnya perencanaan pengembangan karier seperti tersebut, maka sebuah organisasi atau institusi kerja perlu menyediakan konselor atau karir bagi karyawan (career). Perencanaan pengembangan karir dalam sebuah organisasi memang tanggung jawab dari organisasi. Namun demikian, masing-masing individu juga perlu melakukan perencanaan pengembangan karier, melalui pengembangan diri masing-masing individu.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pengembangan karier, antara lain sebagai berikut :

a. Kinerja

Kinerja karyawan yang hanya rata-rata atau dibawah rata-rata pada umumnya tidak menjadi perhatian bagi para pemimpin organisasi. Oleh sebab itu, pengembangan karir selalu dikaitkan dengan kinerja seseorang karyawan organisasi. Apabila karyawan mempunyai kinerja baik maka ia mempunyai kesempatan untuk pengembangan kariernya.

b. Loyalitas

Loyalitas atau integritas yang tinggi seorang karyawan dari organisasi kerja maupun akan menjadi acuan pimpinan dalam mengembangkan kariernya. Sebaliknya karyawan yang loyalitasnya rendah, tidak mempunyai integritas terhadap organisasi, kariernya pasti akan terhambat.

c. Dikenal

Karyawan organisasi yang kinerjanya baik, yang loyalitasnya tinggi terhadap organisasi, sudah barang tentu akan lebih dikenal oleh atasan. Oleh karena karyawan tersebut banyak dikenal orang, terutama oleh para pimpinan. Faktor ini akan mempengaruhi pengembangan karir pegawai karyawan yang bersangkutan.

d. Bawahan

Dalam pengembangan karier seorang karyawan, peran bawahannya juga ikut menentukan. Oleh sebab itu, pimpinan organisasi harus pandai untuk memanfaatkan bawahannya, terutama bawahan yang mempunyai keterampilan tertentu. Sesungguhnya keberhasilan seorang pemimpin adalah ditentukan oleh bawahannya dalam melaksanakan tugasnya.

e. Kesempatan pengembangan

Selain hal-hal tersebut, karyawan juga harus pandai memanfaatkan waktu untuk mengembangkan diri, misalnya mengikuti pendidikan dan pelatihan-pelatihan, mengikuti kursus-kursus keterampilan, mengikuti seminar-seminar yang terkait dengan pekerjaan atau tugasnya dan sebagainya. (Soekidjo Notoadmojo, 2009:168)

Pengembangan karir menurut UU NO.43 Tahun 1999 pasal 12 (ayat 2) yaitu dalam rangka untuk meningkatkan mutu dan keterampilan serta memupuk kegairahan bekerja, maka perlu dilaksanakan pembinaan PNS dengan sebaik-baiknya atas dasar sistem prestasi kerja dan sistem karir yang dititik beratkan pada

sistem prestasi kerja. Dengan demikian akan diperoleh penilaian yang objektif terhadap kompetensi PNS.

Untuk dapat meningkatkan daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya, maka sistem pembinaan karir yang harus dilaksanakan adalah sistem pembinaan tertutup dalam arti negara. Dengan sistem perpindahan PNS dari departemen/lembaga/provinsi/kabupaten/kota yang lain atau sebaliknya, terutama untuk menduduki jabatan-jabatan yang bersifat manajerial.

A.A. Anwar Prabu Mangku Negara (2004 : 77) pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan dan para pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Menurut G.R Terry dan L.W Rue (2008 : 224) mengembangkan para pegawai adalah suatu pokok, ia adalah tiang dasar dari manajemen yang baik, usaha-usaha terencana diperlukan perkembangan. Ketergantungan dari perkembangan dengan asosiasi informal adalah lambat dan sering kali tidak efektif. Pegawai yang cakap merupakan kekayaan organisasi yang paling besar.

Menurut Hastho Joko Nur Utomo dan Meilan Sugiarto, para pakar lebih senang mendefinisikan karier sebagai perjalanan pekerjaan seorang pegawai di dalam organisasi. Perjalanan ini dimulai sejak ia diterima sebagai pegawai baru dan berakhir pada saat ia tidak bekerja lagi dalam organisasi tersebut (www.google.com).

Sedangkan pengertian pengembangan karier itu sendiri adalah proses perencanaan (implementasi) perencanaan karier, pengembangan karier pegawai bisa dilakukan melalui dua jalur, yakni melalui pendidikan dan latihan (diklat) dan melalui non diklat. Contoh pengembangan karier melalui diklat misalnya

menyekolahkan pegawai, memberi pelatihan. Sementara contoh pengembangan karir melalui non diklat seperti memberi penghargaan kepada pegawai berprestasi, mempromosikan jabatan yang lebih tinggi.

Konsep karir adalah konsep yang netral (tidak berkonotasi positif atau negatif). Karena itu karir ada yang baik dan ada pula karir yang buruk. Perencanaan karir seseorang dapat berjalan baik atau buruk sebenarnya ditentukan juga oleh peran dan dukungan dari departemen sumber daya manusia dan manajemen personalia.

Menurut Handoko (2000:127), beberapa tugas seorang manajer personalia adalah sebagai berikut :

- a. Mengembangkan para karyawan yang dapat dipromosikan.
- b. Menurunkan perputaran karyawan.
- c. Mengungkap potensi karyawan.
- d. Mendorong pertumbuhan karyawan.
- e. Mengurangi penimbunan karyawan walaupun mereka berpotensi tinggi.
- f. Memuaskan kebutuhan karyawan.
- g. Membantu pelaksanaan rencana-rencana kegiatan yang telah disetujui.

Perencanaan karir adalah perencanaan yang dilakukan baik oleh individu pegawai maupun oleh organisasi berkenaan dengan karir pegawai , terutama mengenai persiapan yang harus dipenuhi oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan karir tertentu.

Sementara itu, beberapa konsep dasar perencanaan karir menurut Umar adalah sebagai berikut :

- a. Karir sebagai suatu urutan promosi atau transfer ke jabatan yang lebih besar tanggung jawabnya atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik selama kehidupan kerja seseorang.
- b. Karir sebagai petunjuk pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan yang sistematis dan jelas (membentuk satu jalur).
- c. Karir sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja.

Dalam perencanaan karir ada lima syarat utama yang harus dipenuhi agar proses perencanaan tersebut dapat berjalan dengan baik. Kelima syarat tersebut adalah :

- a. Dialog

Dalam hal ini pegawai perlu diajak dialog untuk merencanakan karirnya.

- b. Bimbingan

Organisasi harus memberikan bimbingan kepada pegawainya agar bisa meniti karir dengan baik, karena tidak semua pegawai memahami jalur karir.

- c. Keterlibatan Individual

Dalam perencanaan karir harus melibatkan individu pegawai, mereka hendaknya diberi kesempatan untuk berbicara dan memberi masukan. Hal ini sama dengan syarat pertama yakni dialog.

d. Umpan Balik

Proses pemberian umpan balik akan terjadi jika ada dialog.

e. Mekanisme perencanaan karir

Yang dimaksud umpan balik disini adalah tata cara atau prosedur yang ditetapkan agar proses perencanaan karir dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009:173) pengembangan karir harus dimulai dari dalam diri karyawan itu sendiri. Sedangkan institusi atau organisasi tempat kerja hanya berkewajiban untuk memfasilitasi pengembangan karir bagi setiap karyawannya. Oleh sebab itu setiap karyawan harus merencanakan sendiri terhadap pengembangan karirnya masing-masing. Langkah-langkah merencanakan pengembangan karir ini, antara lain sebagai berikut :

a. Mawas Diri

Untuk memulai pengembangan karir harus berangkat dari diri orang yang bersangkutan. Karena pengembangan karir sebenarnya merupakan pengembangan diri bagi setiap karyawan. Untuk itu harus mawas diri, menilai diri sendiri, siapa ia sebenarnya, pendidikannya, kemampuannya, kelemahannya dan kekuatan dirinya dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Setelah diketahui, siapa sebenarnya dirinya ini, kemudian dikaitkan dengan kesempatan-kesempatan, jabatan-jabatan yang tersedia dalam organisasi atau institusi tempat kerjanya.

b. Menetapkan Tujuan

Apabila ia atau karyawan merasa bahwa kemampuan dan keterampilannya sudah sesuai dengan kesempatan yang tersedia di institusi tempat kerja sekarang, maka ia harus menetapkan tujuan pengembangan karirnya. Dari sini karyawan yang bersangkutan telah menentukan jenis karir yang akan dikembangkan. Untuk itu maka ia mulai menekuni tugas dan kewajibannya, yang sudah tidak terpikirkan lagi untuk mencari kesempatan pindah ke institusi kerja yang lain, kecuali dalam keadaan darurat.

c. Menyiapkan upaya mencapai tujuan

Setelah ia atau karyawan tersebut menentukan kearah mana karir tersebut dikembangkan, maka langkah selanjutnya adalah menyiapkan dirinya untuk mencapai tujuan tersebut. Penyiapan dilakukan antara lain dengan menambah kemampuan atau keterampilan melalui pendidikan atau pelatihan-pelatihan. Dewasa ini banyak tawaran dari berbagai lembaga pendidikan tinggi dalam bentuk pendidikan S1 atau S2 bahkan S3 ekstensi, yang dibuka pada sore atau malam hari atau pada hari Sabtu dan Minggu. Disamping itu program-program pendidikan non formal antara lain kursus-kursus, pelatihan-pelatihan, seminar, dan sebagainya banyak ditawarkan bagi mereka yang ingin menambah kemampuan atau keterampilan dalam keterampilan dalam rangka pengembangan karir para karyawan atau tenaga kerja.

d. Melaksanakan pengembangan karir

Pelaksanaan pengembangan karir seorang karyawan ditentukan oleh dua faktor, yakni faktor karyawan sendiri yang telah mempunyai kemampuan yang dibutuhkan oleh institusi dan kesempatan yang disediakan oleh institusi tempat kerja yang bersangkutan. Adanya karyawan yang mempunyai kemampuan tertentu, tetapi tidak ada kesempatan atau lowongan untuk mengisi karyawan yang mempunyai kemampuan khusus tersebut, maka tidak akan terjadi pengembangan karyawan. Sebaliknya, kesempatan tersedia di organisasi atau institusi, tetapi tidak ada karyawan yang mempunyai kemampuan yang cocok, maka perkembangan karir bagi karyawan institusi tersebut tidak terjadi. Apabila dalam kondisi semacam ini maka kesempatan akan diberikan pada orang lain luar institusi yang bersangkutan.

Menurut G.R Terry dan L.W Rue (2008:225) Ciri-ciri tertentu dari usaha pengembangan pegawai memerlukan pembahasan. Dalamnya termasuk :

1. Dukungan manajemen puncak

Ini haruslah dibuktikan dengan kuat dengan mengadakan sumber-sumber dan fasilitas-fasilitas dan menetapkan tujuan-tujuan yang realistis.

2. Yang dilatih berkembang sendiri

Usaha-usaha terencana untuk mengembangkan haruslah mencakup kemungkinan bagi yang dilatih untuk mengikuti pengembangan

sendiri. Agar berhasil, dorongan untuk memperoleh kecakapan-kecakapan yang diperlukan haruslah kuat dalam diri orang yang dilatih.

2. Penggunaan peta organisasi, buku petunjuk dan uraian pekerjaan
Media-media ini memberikan latar belakang informasi dasar yang terperinci, terhadap mana syarat-syarat pengembangan dapat dipastikan. Dengan menggunakan, hubungan-hubungan yang ada, susunan pekerjaan-pekerjaan dan apa yang diperkirakan perlu untuk pelaksanaan pekerjaan yang memuaskan, dapat dirakit dalam bentuk yang dapat dipakai.

Menurut Manahan P. Tamoubolon (2004:132) Langkah-langkah Pengembangan karir, bahwa dalam karirnya orang melewati berbagai langkah-langkah yang berbeda-beda tetapi saling berkaitan. Versi yang paling sederhana meliputi empat langkah, yaitu :

1. Tahap prakerja (study)
2. Tahap kerja penulaan (moving in some and the other company)
3. Tahap kerja yang mantap (established employee in company)
4. Tahap pensiun (pension).

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2004:77) Tujuan pengembangan karir yaitu :

- a. Membantu dalam pencapaian Tujuan Individu dan Perusahaan
Pengembangan karir membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu.

b. Menunjukkan Hubungan Kesejahteraan Pegawai

Perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraannya agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.

c. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka

Pengembangan karir membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.

d. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan

Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.

e. Membuktikan tanggung jawab sosial

Pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.

f. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan

Pengembangan karir membantu program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.

g. Mengurangi Turnover dan biaya kepegawaian

Pengembangan karir dapat menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.

h. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial

Pengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.

- i. Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai

Perencanaan karir dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian.

- j. Menggiatkan suatu pemikiran (pandangan) jarak waktu yang panjang.

Hal karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.

Menurut (S.P Hasibuan, 2003:70-72) Manfaat pengembangan pegawai dapat dilihat dari dua segi,yaitu dari segi pegawai atau individu dan dari segi organisasi.Dari segi pegawai atau individu,pengembangan pegawai dapat memberi manfaat dalam hal-hal sebagai berikut :

1. Menambah pengetahuan, terutama penemuan-penemuan terakhir dalam bidang ilmu pengetahuan.
2. Menambah dan memperbaiki keahlian dalam bidang tertentu sekaligus memperbaiki cara-cara pelaksanaan yang lama.
3. Merubah sikap.
4. Memperbaiki atau menambah imbalan atau balas jasa yang diperoleh dari organisasi tempat bekerja.

Sedangkan dari segi organisasi, pengembangan pegawai dapat memberikan manfaat dalam hal-hal sebagai berikut :

1. Menaikkan produktifitas pegawai.
2. Menurunkan biaya.
3. Mengurangi turnover pegawai.

4. Memungkinkan untuk memperoleh keuntungan yang lebih besar, karena direalisirnya ketiga faedah tersebut lebih dahulu.
5. Memperbaiki image kepada organisasi, sebagai suatu organisasi yang progresif sehingga bisa menarik calon-calon pegawai yang terbaik untuk mengisi lowongan-lowongan organisasi.

Menurut Soekidjo Notoatmojo (2009:76) pengembangan pegawai dapat diartikan sebagai upaya mempersiapkan pegawai (Sumber Daya Manusia) agar dapat bergerak dan berperan dalam organisasi sesuai dengan pertumbuhan, perkembangan dan perubahan suatu organisasi, instansi atau departemen. Oleh sebab itu kegiatan pengembangan pegawai itu dirancang untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu organisasi atau instansi dalam gerakannya ke masa depan.

Pengembangan pegawai adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan secara teoritis, teknis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan, promosi dan pemindahan pegawai. Kegiatan organisasi atau manajemen yang ditujukan untuk melaksanakan program pengembangan pegawai dapat dilaksanakan melalui tiga cara, melalui pendidikan dan pelatihan, melalui promosi, melalui pemindahan pegawai.

1. Melalui pendidikan dan latihan
 - a. Pengertian pendidikan

Pendidikan yaitu kegiatan-kegiatan pendidikan/pelatihan yang bersifat promosi dan pengembangan karir bagi pegawai. Oleh

sebab itu fokus pada pendidikan pegawai ini adalah pengembangan kemampuan individual pegawai.

Pendidikan yaitu suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian tentang pengetahuan umum, termasuk peningkatan penguasaan teori pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan-persoalan organisasi. Suprihanto J. (www.google.com)

b. Pengertian pelatihan

Latihan menurut Edwin B. Flippo dalam Moekidjat adalah tindakan untuk meningkatkan pengetahuan, kecakapan seorang pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu. (Moekidjat 1991:3).

2. Melalui promosi

Menurut Marihot Manullang (2006:153), Promosi berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya. Pemberian promosi kepada seorang pegawai, berarti bahwa pegawai tersebut naik keposisi yang lebih tinggi dalam suatu struktur organisasi suatu badan usaha. Promosi tidak selalu diikuti oleh kenaikan gaji, gaji itu biasa tetap, tetapi pada umumnya bertambah besar kekuasaan dan tanggung jawab seseorang bertambah juga balas jasa dalam bentuk uang yang

diterimanya. Akhirnya promosi direalisasikan pula untuk dapat memajukan pegawai.

3. Melalui pemindahan pegawai

Pemindahan adalah perpindahan dari tempat yang satu ke tempat yang kerja lain tanpa disertai perubahan kelas pekerjaan atau tidak disyaratkan kualifikasi kemampuan atau kecakapan yang lebih tinggi dari sekarang.

Pemindahan pada umumnya dimaksudkan menempatkan pegawai pada tempat yang setepatnya, agar si pegawai yang bersangkutan mendapatkan kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat memberikan prestasi yang sebesar-besarnya. Manoppa membedakan dua sebab, terjadinya pemindahan :

1. Pemindahan karena keinginan pegawai pada umumnya hanya pemindahan kepada jabatan yang sama. Sama dalam arti kekuasaan dan tanggung jawabnya ataupun tingkatan upaya.
2. Pemindahan pegawai karena keinginan perusahaan dapat terjadi karena beberapa sebab, yaitu :
 - a. Kebutuhan untuk menyesuaikan sementara, misalnya karena seseorang tidak masuk kerja.
 - b. Mengatasi keadaan yang darurat karena fluktuasi volume pekerjaan.
 - c. Kebutuhan latihan, misalnya rotasi jabatan

d. Kebutuhan ploeeg pekerjaan.

Perbedaan antara promosi, mutasi, dan penurun jabatan (demosi) yaitu :

1. Promosi adalah penaikan jabatan dengan cara memindahkan karyawan keposisi yang lebih tinggi.
2. Mutasi adalah pemindahan dan pengembangan agar karyawan tidak merasa jenuh dengan pekerjaannya.
3. Demosi adalah suatu bentuk mutasi vertikal yang berupa penurunan pangkat/posisi/jabatan/pekerjaan ke tingkat yang lebih rendah.(Bambang Wahyudi,2007:79).

Menurut Marihot Manullang (2006:74),Sebelum latihan atau pendidikan dilaksanakan maka terlebih dahulu dibuat perncanaan.Perencanaan latihan atau pendidikan,meliputi penetapan :

- a. Tujuan latihan
- b. Tanggung jawab terhadap latihan
- c. Subyek atau materi latihan
- d. Lama serta jadwal latihan
- e. Lokasi dan tempat latihan
- f. Jumlah dan kualifikasi peserta latihan
- g. Instruktur
- h. Teknik latihan
- i. Metode penilaian latihan

Menurut Proctor dan Thorton yang diuarikan oleh Manullang (2006:68)

tentang manfaat nyata dari latihan sebagai berikut :

- a. Meningkatkan rasa puas pegawai
- b. Pengurangan pemborosan
- c. Mengurangi ketidak hadiran dan turnover pegawai
- d. Memperbaiki metode dan sistem kerja
- e. Meningkatkan tingkat penghasilan
- f. Mengurangnya biaya-biaya lembur
- g. Mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin
- h. Mengurangi keluhan-keluhan pegawai
- i. Mengurangi kecelakaan
- j. Memperbaiki komunikasi
- k. Meningkatkan pengetahuan serbaguna pegawai
- l. Memperbaiki moral pegawai
- m. Menimbulkan kerjasama yang lebih baik.

Pada pasal 1 Undang-undang nomor 4 tahun 1999 pada angka 1 disebutkan “Pegawai Negeri adalah setiap warga negara republic Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas oleh negara lain, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir

Menurut Martoyo (1999 : 78) pengembangan karir seseorang sangat penting bagi kemajuan karir dan pekerjaannya. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi proses pengembangan karir seseorang, diantaranya :

1. Pendidikan formal

Pendidikan formal sangat berpengaruh dalam pengembangan karir seseorang. Hal ini karena setiap rencana pengembangan karir pegawai, manajemen organisasi/kantor tentunya memperhatikan pendidikan setiap pegawainya yang akan mengikuti program pengembangan karir tersebut sesuai dengan latar belakang pendidikan peserta program sehingga kemampuan pegawai untuk menyerap materi program dapat optimal.

2. Pengalaman kerja

Terkadang untuk mengikuti suatu program pengembangan pegawai dibutuhkan pengalaman kerja tertentu, misalnya untuk program pengembangan karir pegawai level manajer pegawai tersebut harus memiliki pengalaman sebagai manajer atau minimal sebagai asisten manajer.

3. Sikap atasan

Sikap atasan juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi program pengembangan karir pegawai. Atasan yang memiliki sifat terbuka dan menyenangkan kemajuan karir pegawainya

tentunya akan mengupayakan suatu program pengembangan karir yang tepat bagi pegawai tersebut.

4. Prestasi kerja

Setelah pegawai diterima, ditempatkan dan diperkerjakan maka tugas manajer adalah melakukan penilaian prestasi kerja pegawai tersebut. Penilaian prestasi kerja ini mutlak dilakukan untuk dijadikan pedoman untuk melaksanakan kebijakan yang lebih lanjut. Dimana tindak lanjut. Dimana tindak lanjut tersebut berhubungan dengan penilaian prestasi apakah pegawai akan dipromosikan, dikembangkan atau balas jasanya dinaikkan.

5. Bobot pekerjaan

Semakin berat dan rumit bobot pekerjaan seseorang pegawai, maka dibutuhkan keterampilan dan keahlian yang semakin kompleks pula. Untuk itu pegawai tersebut perlu memperoleh tambahan ilmu dan keterampilan dengan mengikuti program pengembangan karir agar pelaksanaan tugasnya dapat berjalan dengan lancar.

6. Lowongan jabatan

Adanya lowongan jabatan baru tentunya membutuhkan pegawai dengan kriteria keterampilan dan kemampuan tertentu. Untuk itu perlu dilakukan program pengembangan pegawai yang bertujuan mempersiapkan pegawai tersebut untuk memegang jabatan baru tersebut.

7. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja juga amat mempengaruhi terhadap program pengembangan pegawai. Apabila produktivitas pegawai mengalami penurunan, biasanya manajemen organisasi akan melakukan berbagai hal untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, salah satunya adalah memberikan pendidikan dan pelatihan.

8. Pendidikan dan latihan

Dalam pengembangan karir pegawai faktor utama yang sering menjadi penilaian adalah apakah seorang pegawai tersebut telah memenuhi persyaratan untuk dipromosikan, kadang kala promosi jabatan ini memberi penilaian dengan melihat pendidikan dan latihan apa saja yang sudah diikutinya. Karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang diikuti seorang pegawai tersebut maka perempatan pada pos yang baru sesuai dengan kebutuhan dan tingkat keahlian dan keterampilan yang telah dimiliki.

Menurut Moekijat (2005 : 15), bahwa factor yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai adalah :

1). Pendidikan dan Latihan

Pendidikan dan Latihan adalah untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, moral pegawai dan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan pegawai.

2). Promosi

Promosi merupakan perubahan dari pekerjaan yang satu ke yang lain, yang mempunyai syarat-syarat yang lebih baik dalam kedudukan maupun jabatan dan tanggung jawab.

3). Mutasi

Mutasi adalah suatu perubahan horizontal maupun vertical (promosi/demosi) didalam suatu organisasi.

Menurut Kasmir (2005 : 111-116) proses pengembangan karir seseorang dipengaruhi oleh :

1. Pendidikan dan Latihan

Pendidikan dan Latihan melalui paket-paket khusus yang diberikan oleh lembaga pendidikan yang memang berpengalaman dibidangnya.

2. Promosi

Promosi jabatan dengan cara memindahkan karyawan keposisi yang lebih tinggi.

3. Mutasi

Mutasi merupakan pemindahan dan pengembangan agar karyawan tidak merasa jenuh dengan pekerjaannya.

Berdasarkan Undang-Undang No.32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah, Pengembangan karir pegawai dilaksanakan berdasarkan pada :

1. Pendidikan dan Latihan

Pendidikan dan pelatihan yang selanjutnya disebut dengan Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan negeri sipil.

2. Promosi

Promosi adalah pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dari dan dalam jabatan eselon II pada pemerintahan daerah provinsi ditetapkan oleh gubernur.

3. Mutasi

Mutasi Pegawai Negeri Sipil adalah perpindahan pegawai negeri sipil antara kabupaten/kota antar provinsi, dan antar provinsi ditetapkan oleh Menteri Dalam Negeri setelah memperoleh pertimbangan Kepala Badan Kepegawaian Negara, demikian pula untuk perpindahan Pegawai Negeri Sipil provinsi/kabupaten/kota ke departemen / lembaga / pemerintahan non departemen atau sebaliknya.

2.3. Konsep Operasional

Berdasarkan uraian tersebut dalam penelitian digunakan untuk agar tidak terjadi kesalahan persepsi dalam pemahaman tulisan dan agar penelitian lebih terarah dan terfokus maka penulisan akan membagi konsep-konsep yang digunakan untuk pembahasannya yaitu antara lain :

1. Pengertian pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana

pegawai manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.

2. Konsep dasar karir dan perencanaan karir

Konsep karir adalah konsep yang netral (tidak berkonotasi positif atau negatif). Karena itu karir ada yang baik dan ada pula yang buruk. Perencanaan karir seseorang dapat berjalan baik atau buruk sebenarnya ditentukan juga oleh peran dan manajemen personalia.

3. Langkah-langkah pengembangan karir

Langkah-langkah pengembangan karir adalah suatu cara dalam meningkatkan etos kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Tujuan pengembangan karir pegawai

Tujuan dari pengembangan karir adalah untuk memperbaiki efektifitas kerja pegawai dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektifitas kerja tersebut dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan dan keterampilan pegawai maupun sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas-tugasnya.

5. Manfaat pengembangan pegawai

Manfaat dari pengembangan pegawai yaitu meningkatnya pengetahuan dan keterampilan pegawai dan berubahnya cara kerja dan etos kerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik.

6. Metode pengembangan karir pegawai

Metode pengembangan karir pegawai yaitu suatu cara atau langkah-langkah dalam meningkatkan pengalaman, keterampilan dan etos kerja pegawai agar pekerjaan yang akan dikerjakan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut.

7. Jalur pengembangan karir

Untuk mencapai karir yang diinginkan, ada cara dan jalur sendiri yang harus dilalui. Apalagi perusahaan-perusahaan bonafid selalu menciptakan jenjang karir yang sesuai dengan kapasitas dan kualitas karyawan itu sendiri. Dan karyawan harus melewati jalur tersebut untuk mencapai jenjang karir tertentu.

8. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir

Merupakan suatu variabel atau indikasi yang berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai dalam melaksanakan tugas yang akan dikerjakan dan dalam peningkatan pengetahuan dan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri satu variabel dependen yaitu pengembangan karir dan tiga variabel independen yaitu pendidikan dan latihan, promosi, dan mutasi, yang masing-masing mempunyai sub indikator. Pada variabel pengembangan karir, dalam kuesioner diwakili oleh lima sub indikator pertanyaan yang bernilai positif adalah pelaksanaan program pengembangan karir, keterampilan dan kemampuan pegawai merupakan indikator dalam

pengembangan karir,meningkatnya mutu dan profesionalisme,menciptakan efektifitas kinerja,dan perencanaan karir ke masa depan.

Pada variabel pendidikan dan latihan,dalam kuesioner diwakili oleh lima sub indikator pertanyaan yang bernilai positif adalah peningkatan kemampuan pegawai,peningkatan pengetahuan,pencapaian tujuan,pengaruh pendidikan dan latihan terhadap pengembangan karir,pemecahan masalah.

Pada variabel promosi,dalam kuesioner diwakili oleh lima sub indikator pertanyaan yang bernilai positif adalah pemberian promosi sesuai dengan peraturan kepegawai,promosi didasarkan pada prestasi kerja,asas promosi adalah kepercayaan,evaluasi pegawai,dan pencabutan promosi.

Pada variabel mutasi,dalam kuesioner diwakili oleh lima sub indikator pertanyaan yang bernilai positif adalah pemberian tugas baru bagi pegawai,pengaruh mutasi terhadap pengembangan karir,mutasi berdasarkan tujuan pengembangan pegawai,tugas baru bagi pegawai,dan mutasi sebagai peningkatan kinerja.

Untuk lebih jelasnya,hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

NO	INDIKATOR	SUB INDIKATOR
1	Pengembangan Karir	a.Pelaksanaan program pengembangan karir b.Keterampilan dan kemampuan pegawai merupakan indikator dalam pengembangan karir c.Meningkatnya mutu dan profesionalisme d.Menciptakan efektifitas kinerja e.Perencanaan Karir ke masa depan
2	Pendidikan dan Latihan	a.Peningkatan kemampuan pegawai b.Program dan materi yang diberikan dapat meningkatnya pengetahuan c.Pendidikan dan Latihan yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan d.Pengaruh Pendidikan terhadap pengembangan karir e.Pendidikan dan pelatihan yang diikuti telah bisa memecahkan masalah
3	Promosi	a.Pemberian promosi sesuai dengan peraturan kepegawaian b.Promosi pegawai didasarkan pada kebutuhan dan prestasi kerja c.Asas promosi adalah kepercayaan,keadilan dan formasi d.Evaluasi pegawai yang sudah dipromosikan e,Pencabutan promosi kepada pegawai yang tidak sukses menjalankan tugasnya setelah dievaluasi
4	Mutasi	a.Pemberian tugas baru bagi pegawai b.Pengaruh mutasi terhadap pengembangan karir pegawai c.Mutasi dilakukan berdasarkan tujuan pengembangan pegawai d.Tugas baru bagi pegawai sudah sesuai dengan keahlian pegawai tersebut e.Mutasi dilakukan untuk pengetahuan dan peningkatan kinerja.

2.4. Teknik Pengukuran

Untuk mengetahui pengembangan karir pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar,maka penulis melakukan pengukuran dengan menggunakan analisa data.Adapun menurut Arikunto dalam menganalisa penulis dengan deskriptif kualitatif yaitu dengan menggunakan presentase.Data dituangkan ke dalam bentuk tabel dengan angka untuk selanjutnya dianalisa dengan deskriptif.

Adapun teknik pengukuran mengenai analisa pengembangan karir pegawai pada badan kepegawaian daerah kabupaten kampar ditetapkan ukurannya Baik, cukup baik, kurang Baik.

1. Pendidikan dan Latihan

Sangat Setuju : Apabila pendidikan dan latihan diberikan kepada para pegawai dan benar-benar diterapkan oleh kantor.

Setuju : Apabila pendidikan dan latihan dilakukan oleh para pegawai yang diterapkan oleh kantor.

Netral : Apabila pendidikan dan latihan diberikan kepada para pegawai.

Tidak Setuju : Apabila pendidikan dan latihan tidak diikuti oleh pegawai.

Sangat Tidak Setuju : Apabila Pendidikan dan latihan tidak diikuti pegawai dan tidak diterapkan oleh kantor.

2. Promosi

Sangat Setuju : Apabila promosi dilakukan berdasarkan kebutuhan prestasi kerja yang baik oleh pegawai.

Setuju : Apabila promosi diberikan kepada pegawai yang mempunyai kinerja yang baik.

Netral : Apabila pegawai yang memiliki prestasi kerja dipromosikan.

Tidak Setuju : Apabila promosi dilakukan tidak dilakukan berdasarkan hasil prestasi kerja pegawai.

Sangat Tidak Setuju : Apabila promosi tidak didasarkan pada peraturan kepegawaian yang berlakuan.

3. Mutasi

Sangat Setuju : Apabila mutasi dilakukan penempatan pegawai pada tempatnya.

Setuju : Apabila mutasi diberikan kepada pegawai yang mempunyai pengetahuan dibidangnya.

Netral : Apabila mutasi dilakasakan berdasarkan peraturan yang sudah ditetepkan.

Tidak Setuju : Apabila mutasi sering dilakukan kepada pegawai.

Sangat Tidak Setuju : Apabila mutasi tidak dilakukan berdasarkan peraturan pokok kepegawaian.

2.5 Variabel

Adapun yang menjadi variabel penelitian ini adalah :

1. Pengembangan Karir (Y)

Yaitu suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

2. Pendidikan dan Latihan (X1)

Yaitu proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil.

3. Promosi (X2)

Yaitu pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dari dan dalam jabatan eselon II pada pemerintahan daerah provinsi ditetapkan gubernur.

4. Mutasi (X3)

Yaitu perpindahan pegawai negeri sipil antara kabupaten/kota antar provinsi, dan antar provinsi ditetapkan oleh Menteri Dalam Negeri setelah memperoleh pertimbangan Kepala Badan Kepegawaian Negara.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar yang beralamatkan di jalan Tuanku Tambusai Bangkinang. Penelitian ini dilaksanakan pada 1 November 2012 sampai dengan selesai.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Data primer adalah data pokok dalam penelitian yang diperoleh langsung dari responden yaitu informasi tentang pengembangan karir pegawai serta hambatan-hambatan yang menjadi masalah dalam pelaksanaan metode pengembangan tersebut.

b. Data Sekunder, yaitu data dalam bentuk dokumen yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar : Sejarah Singkat Organisasi/Kantor, Struktur Organisasi dan Aktifitas Kantor.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-objek yang mempunyai kualitas dan karakteritik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

(Sugiyono,2004:90).Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar sebanyak 17 orang kepala bagian dan 28 orang pegawai tidak termasuk honorer.

2.Sampel

Yang dijadikan sampel atau responden dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah populasi yaitu seluruh pegawai negeri sipil pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar yang berjumlah 17 orang kepala bagian 28 orang pegawai tidak termasuk honorer

Dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus karena jumlah populasi yang relatif kecil dan berada dalam satu kantor,sehingga mudah responden untuk ditemui atau dijadikan.

Untuk lebih jelas dapat lihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 3.1 : Jumlah Populasi dan Sampel Pada Badan Kepegawain Daerah Kabupaten Kampar Tahun 2012

NO	UNIT	POPULASI	SAMPEL	PRESENTASE (%)
1	Kepala BKD	1	1	100
2	Sekretaris BKD	1	1	100
3	Kabid Pemberhentian dan Pensiun	3	3	100
4	Kabid Pengembangan dan Karir Pegawai	1	1	100
5	Kabid Pendidikan dan Pelatihan	1	1	100
6	Kasubbid Kedudukan Hukum	1	1	100
7	Kasubbid Diklat Fungsional	3	3	100
8	Kasubbid Pemberhentian dan Pensiun	3	3	100
9	Kasubbag Keuangan	3	3	100
10	Kabid Pengadaan dan Mutasi Pegawai	7	7	100
11	Kasubbid Pengadaan Pegawai	3	3	100
12	Kasubbid Mutasi Pegawai	1	1	100
13	Kasubbag Perencanaan dan Data	5	5	100
14	Kasubbid Diklat Struktural	2	2	100
15	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	5	5	100
16	Kasubbid Jabatan Fungsional	3	3	100
17	Kasubbid Jabatan Struktural	2	2	100
Jumlah		45	45	100

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar 2012

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Observasi

Metode ini digunakan untuk memperoleh data dengan melakukan pengamatan aktivitas pelaksanaan pengembangan karir pegawai yang terjadi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang penulis berikan kepada responden, dalam hal ini adalah kepada para pegawai baik tetap maupun honorer yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar.

c. Wawancara

Wawancara adalah melakukan tanya jawab langsung dengan responden untuk memperoleh informasi tentang pengembangan karir pegawai pada Badan kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar.

3.5 Analisis Data

Dalam menganalisa peneliti akan mendeskripsikan atau menggambarkan secara utuh dan nyata mengenai Analisis Pengembangan Karir Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar, kemudian data dituangkan kedalam bentuk tabel dengan angka untuk selanjutnya dianalisa dengan deskriptif analisa. Adapun menurut Arikunto dalam menganalisa penulis menuangkan

dengan deskriptif kualitatif yaitu dengan menggunakan presentase yaitu dengan menggunakan presentase dengan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{F}{N} \times 100 \%$$

Dimana :

P = Porsentase

F = Frekuensi

N = Total Jumlah

Dalam penentuan kriteria penilaian dilakukan pengelompokan menjadi 5 kriteria yaitu Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju : 80 – 100 %
- b. Setuju : 60-79 %
- c. Netral : 40-59 %
- d. Tidak Setuju : 30-39 %
- e. Sangat Tidak Setuju : Kurang dari 30 %

BAB IV

GAMBARAN UMUM

4.1 Kondisi Geografis dan Monografis Kabupaten

4.1.1 Sejarah Singkat Kabupaten Kampar

Berdasarkan surat keputusan Gubernur Militer Sumatera Tengah Nomor : 10/GM/STE/49 Tanggal 9 November 1949 ,Kabupaten merupakan Kabupaten Kampar Tingkat I di Propinsi Riau terdiri dari Kawedanaan Palalawan , Pasir Pangarayan , Bangkinang dan Pekanbaru luar Kota dengan ibu kota Pekanbaru.Kemudian berdasarkan Undang-undang No.12 Tahun 1956 ibu kota Kabupaten Kampar dipindahkan ke Bangkinang dan baru terlaksana 6 Juni 1967.

Semenjak terbentuk Kabupaten Kampar pada Tahun 1949 sampai dengan 2009 sudah 21 kali masa jabatan Bupati Kepala Daerah.Sampai Jabatan Bupati yang keenam (H.Soebrantas .S) ibu kota Kabupaten Kampar dipindahkan ke Bangkinang berdasarkan UU No.12 Tahun 1956.

Adapun Faktor-faktor yang mendukung pemindahan ibu kota Kabupaten Kampar ke Bangkinang antara lain :

- a. Pekanbaru sudah menjadi ibu kota Propinsi Riau.
- b. Pekanbaru selain sudah menjadi ibu kota Propinsi juga sudah menjadi kota Madaya.
- c. Mengingat Luasnya Daerah Kabupaten Kampar sudah sewajarnya ibu kota dipindahkan ke Bangkinang guna meningkatkan efesien pengurusan pemerintahan dan meningkatkan pelayanan masyarakat.

- d. Prospek masa depan Kabupaten Kampar tidak mungkin lagi dibina dengan baik dari Pekabaru.
- e. Bangkinang terletak di tengah-tengah Daerah Kabupaten Kampar , yang dapat dengan mudah untuk melaksanakan pembinaan ke seluruh wilayah Kecamatan dan sebaliknya.

Kemudian berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 105 tahun 1994 dan PP No 8 tahun 1995 dan Peraturan Daerah Tingkat 1 Riau No.06 tahun 1995,Kabupaten Kampar ditetapkan sebagai salah satu proyek percontohan otonomi .Guna kelancaran roda pemerintahan berdasar Permendagri No.105 tahun 1994 di Kabupaten Kampar di bentuk 23 Dinas Daerah , sedangkan berdasarkan Undang-undang No. 61 tahun 1958 hanya terdapat 5 Dinas (Dinas Pertanian,Pendidikan dan Kebudayaan,Perisdustrian,Kesehatan, dan Pekerjaan Umum).

Dengan bergulirnya era reformasi dengan semangat demokrasi dan pelaksanaan otonomi daerah ditingkat Kabupaten dan kota sesuai dengan Undang-undang Nomor 53 Tahun 1999,bermunculan daerah Kabupaten/kota yang baru di Propinsi Riau yang berasal dari pemekaran beberpa Kabupaten,termasuk di Kabupaten Kampar yang dimekarkan menjadi 3 Wilayah Pemerintahan yaitu :

- a. Kabupaten Kampar terdiri dari 8 Kecamatan meliputi 153 Desa dan 8 Kelurahan dengan Ibu Kota Bangkinang.
- b. Kabupaten Pelalawan terdiri dari 4 Kecamatan meliputi 81 Desa dan 4 Kelurahan dengan Ibu Kota Pangkalan Kerinci.

- c. Kabupaten Rokan Hulu terdiri dari 7 Kecamatan meliputi 89 Desa dan 6 Kelurahan dengan Ibu Kota Pasir Pangarayan.

4.1.2 Batas-Batas Wilayah Kabupaten Kampar

Kabupaten Kampar pada umumnya beriklim tropis. Rata – rata curah hujan tertinggi selama tahun 2011 terjadi pada bulan September dan Desember sebesar 38 mm. Sedangkan rata-rata jumlah dari hujan dalam tahun 2011 adalah disekitar Kecamatan Gunung Sahilan dan Bangkinang.

Kabupaten Kampar dengan luas lebih kurang 1.128.928 Ha merupakan daerah yang terletak antara 01°00'40" Lintang Utara sampai 00°027'00" Lintang Selatan dan 100°028'30" – 101°014'30" Bujur Timur. Batas - batas daerah Kabupaten Kampar adalah sebagai berikut :

- Sebelah Utara berbatasan dengan Kota Pekanbaru dan Kabupaten Siak.
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Kuantan Singingi.
- Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Rokan Hulu dan Propinsi Sumatera Barat.
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Pelalawan dan Kabupaten Siak.

Di daerah Kabupaten Kampar terdapat dua buah sungai besar dan beberapa sungai kecil yaitu:

- Sungai Kampar yang panjangnya ± 413,5 km dengan kedalaman rata – rata 7,7 m dengan lebar rata-rata 143 meter. Seluruh bagian sungai ini termasuk dalam Kabupaten Kampar yang meliputi Kecamatan XIII Koto

Kampar, Bangkinang, Bangkinang Barat, Kampar, Siak Hulu dan Kampar Kiri.

- Sungai Siak bagian hulu yakni panjangnya \pm 90 km dengan kedalaman rata - rata 8 – 12 m yang melintasi kecamatan Tapung.

Sungai-sungai besar yang terdapat di Kabupaten Kampar ini sebagian masih berfungsi baik sebagai prasarana perhubungan, sumber air bersih budi daya ikan maupun sebagai sumber energi listrik (PLTA Koto Panjang).

4.1.3 Nama-Nama Ibukota dan Luas Wilayah Kecamatan

No	Kecamatan	Ibu Kota	Luas Wilayah(KM2)	Presentase Luas (%)
1	Kampar Kiri	Bangkinang	915,33	8,1
2	Kampar Kiri Hulu	Bangkinang	1.301,25	11,5
3	Kampar Kiri Hilir	Bangkinang	759,74	6,7
4	Kampar Kiri Tengah	Bangkinang	330,59	2,9
5	Gunung Sahilan	Bangkinang	597,97	5,3
6	XII Koto Kampar	Bangkinang	732,4	6,5
7	Koto Kampar Hulu	Bangkinang	674	6,0
8	Bangkinang Barat	Bangkinang	151,41	1,3
9	Salo	Bangkinang	207,83	1,8
10	Tapung	Bangkinang	1.365,97	12,1
11	Tapung Hulu	Bangkinang	1.169,15	10,4
12	Tapung Hilir	Bangkinang	1.013,56	9,0
13	Bangkinang	Bangkinang	177,18	1,6
14	Bangkinang Seberang	Bangkinang	253,50	2,2
15	Kampar	Bangkinang	136,28	1,2
16	Kampar Timur	Bangkinang	173,08	1,5
17	Rumbio Jaya	Bangkinang	76,92	0,7
18	Kampar Utara	Bangkinang	79,84	0,7
19	Tambang	Bangkinang	371,94	3,3
20	Siak Hulu	Bangkinang	689,80	6,1
21	Perhentian Raja	Bangkinang	111,54	1,0
TOTAL WILAYAH			11.289,28	100

Sumber : Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kampar 2011

1.1.4 Potensi Umum Daerah

a. Pertanian

Dilihat dari topografinya, Kabupaten Kampar merupakan daratan rendah beriklim tropis sepanjang tahun dan sangat sesuai untuk daerah pertanian dan hortikultura. Lahan panen tanaman pangan pada tahun 2011 berjumlah 10.173 Ha dengan total produksi sebesar 30.489 ton. Lahan tersebut ditanami dengan berbagai jenis tanaman seperti padi sawah, padi ladang, jagung, ubi kayu, ubi jalar, kacang kedelai, kacang tanah, dan kacang hijau.

b. Perkebunan

Komoditi pada subsektor perkebunan terdiri dari karet, dan kelapa sawit. Lahan panen dan produksi perkebunan pada tahun 2011 berjumlah 1.842.821 ton.

c. Perikanan

Sebagian besar daerah Kabupaten Kampar merupakan penghasil ikan. Penghasilan dapat dilihat pada tahun 2011 berjumlah 14.493,63 ton.

4.2 Sejarah Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja BKD Kab. Kampar

Badan kepegawaian merupakan unsur pendukung tugas kepala daerah yang berada di wilayah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah kabupaten.

Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam penyelenggara tugas pemerintah dalam melaksanakan manajemen pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan dibidang kepegawaian.

Berdasarkan peraturan pemerintah daerah kabupaten kampar Nomor : 6 tahun 2008 tentang struktur organisasi dan tata kerja perangkat daerah kabupaten kampar. Badan Kepegawaian Daerah kabupaten kampar, ditegaskan bahwa :

Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas pokok melaksanakan sebahagian kewenangan pemerintahan dalam melaksanakan manajemen pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dibidang kepegawaian.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut , BKD memiliki fungsi :

1. Menyiapkan penyusunan peraturan daerah dibidang kepegawaian sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan pemerinah.
2. Menyiapkan kebijakan teknis pengembangan kepegawaian di daerah.
3. Melakukan perencanaan dan pengembangan kepegawaian daerah.
4. Menyiapkan dan melaksanakan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan dan pemberhentian pegawai negeri sipil daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan dan perundang-undangan.
5. Melaksanakan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia.
6. Melakukan pelayanan administrasi kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural atau

fungsional sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan.

7. Menyiapkan penetapan gaji, tunjangan dan kesejahteraan pegawai sesuai dengan norma , standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
8. Melakukan pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah.
9. Melakukan pengelolaan administrasi umum meliputi ketatalaksanaan, kepegawaian , keuangan , perlengkapan dan organisasi.
10. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala daerah sesuai dengan bidang tugasnya.

Badan Kepegawaian Daerah merupakan unsur Pendukung Tugas Kepala Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten.

Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud Pasal 52 Badan Kepegawaian Daerah mempunyai Fungsi:

- a. Menyiapkan penyusunan Peraturan Daerah dibidang Kepegawaian sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan Pemerintah;
- b. Menyiapkan kebijakan teknis pengembangan kepegawaian di daerah;
- c. Melakukan perencanaan dan pengembangan Kepegawaian Daerah;
- d. Menyiapkan dan melaksanakan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai

dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam Peraturan Perundang-undangan;

- e. Melaksanakan pembinaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai;
- f. Melakukan pelayanan administrasi kepegawaian dan dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural atau fungsional sesuai dengan norma, standar, prosedur yang ditetapkan dengan Peraturan Perundang-undangan;
- g. Menyiapkan penetapan gaji, tunjangan dan kesejahteraan pegawai sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam Peraturan Perundang-undangan;
- h. Melakukan Pengelolaan sistem Informasi Kepegawaian Daerah;
- i. Melakukan pengelolaan administrasi umum meliputi ketatalaksanaan, kepegawaian, keuangan, perlengkapan dan organisasi;
- j. Melaksanakan Tugas – tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah sesuai dengan bidang tugasnya.
- k. Melakukan Pengelolaan Unit Pelaksana Teknis (UPTB).

4.3 Struktur Organisasi BKD Kab.Kampar

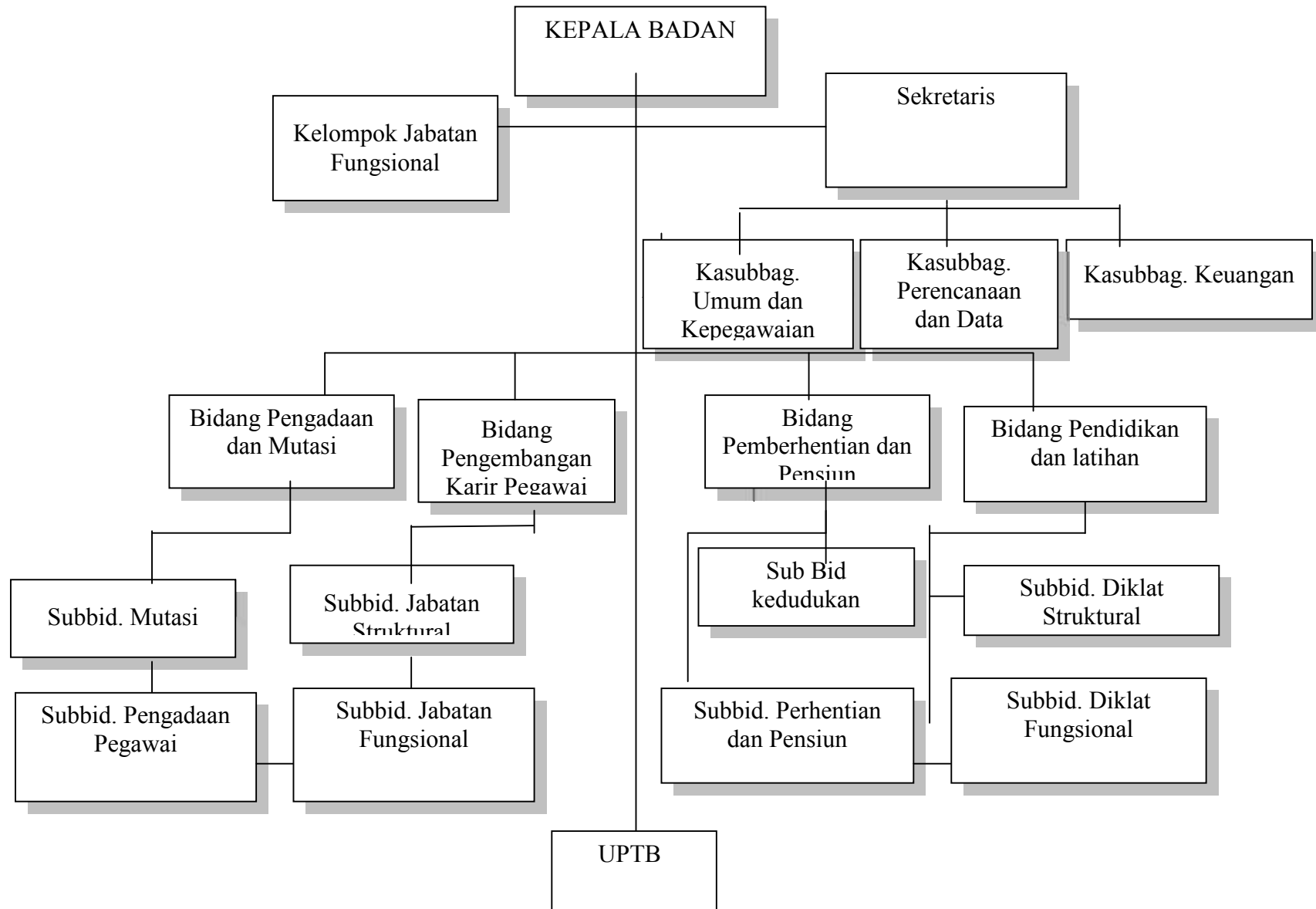
Organisasi adalah wadah tempat perkumpulan orang-orang yang secara dinamis dalam kegiatan untuk mencapai sasaran atau tujuan yang diinginkan sebagaimana yang telah digariskan sebelumnya.

Perkumpulan orang-orang yang dimaksud mempunyai suatu peraturan yang dapat mengatur perbuatan atau cara-cara mereka didalamnya. Sehingga didalamnya perkumpulan diperlukan persyaratan-persyaratan yang mutlak untuk itu, persyaratan itu baik dari segi kualitas personalnya maupun jumlah kuantitas personalnya.

Pengaturan keseluruhan ini pada dasarnya sudah ditetapkan dan dituangkan dalam kehidupan organisasi yang bersangkutan apakah peraturan diturunkan dari atas (vertikal) atau yang dilahirkan dalam organisasi itu sendiri (horizontal), semua tercantum melalui struktur organisasi yang bersangkutan.

Dalam organisasi selalu terdapat rangkaian hirarki , artinya bahwa dalam suatu organisasi selalu terdapat apa yang dinamakan bawahan dan atasan. Pada umumnya organisasi sebagai rangkaian hirarki adalah bersifat dinamis yang mana orang-orang menduduki jabatan dalam rangkaian hirarki itu bisa berganti-gantian apa bila diperlukan.

STRUKTUR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN KAMPAR



Dari bagian diatas dapat dilihat bahwa susunan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar ,mengacu kepada Perda No.6 tahun 2008 adalah sebagai berikut :

1. Kaban

2. Sekretaris

Sekretaris membawahi 3 (empat) Sub Bagian yaitu :

a. Kasubbag Umum dan Kepegawaian.

b. Kasubbag Perencanaan dan Data.

c. Kasubbag Keuangan

3. Kepala Bidang Pengadaan dan Mutasi Pegawai

membawahi 2 (dua) Sub Bidang yaitu :

a. Subbid Pengadaan Pegawai.

b. Subbid Mutasi.

4. Kepala Bidang Pengembangan Karir Pegawai

membawahi 2 (dua) Sub Bidang yaitu :

a . Subbid Jabatan Strruktural;

b. Subbid Jabatan Fungsional.

5. Kepala Bidang Pendidikan dan Latihan

membawahi 2 (dua) Sub Bidang yaitu :

a . Subbid Diklat Struktural;

b. Subbid Diklat Fungsional.

6. Kepala Bidang Pensiun dan Pemberhentian

membawahi 2 (dua) Sub Bidang yaitu :

- a . Subbid Kedudukan Hukum ;
- b. Subbid Perhentian dan Pensiun.

Sebagaimana Unsur Pelaksanaan Pemerintahan Daerah,Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar mempunyai tugas pokok tertentu,adapun tugas pokoknya yaitu sebagai berikut :

- 1. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
- 2. Sekretaris

Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah dipimpin seorang sekretaris mempunyai tugas membantu Kepala Badan melakukan urusan pendapatan,perencanaan,pelaporan,surat-menyurat,keuangan ,rumah tangga ,perlengkapan dan umum.Untuk menyelesaikan tugas sebagaimana diatas, sekretaris mempunyai fungsi :

Uraian tugas sebagaimana yang dimaksud pada ayat 1 adalah :

- a. Menerima petunjuk dan arahan sesuai disposisi atasan.
- b. Memberi petunjuk,membagi tugas dan membimbing bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan lancar dan tertib.
- c. Mengkoordinasikan penyusunan program dan penyelenggaraan tugas-tugas bidang secara terpadu dan tugas pelayanan administratif.
- d. Melaksanakan pengelolaan administrasi umum.
- e. Melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian.

3. Kepala Bidang Pengembangan Karir Pegawai

Bidang pengembangan karir pegawai mempunyai tugas pokok melaksanakan tugas dibidang pengembangan karir. Uraian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) :

- a. menerima petunjuk dan arahan sesuai dengan disposisi atasan.
- b. Mendisposisikan surat kepada bawahan.
- c. Memberikan petunjuk tentang pelaksanaan tugas kepada para bawahan.
- d. Melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pengembangan karir pegawai.
- e. Mempersiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis dibidang pengembangan karir pegawai.

2. Kepala Bidang Pendidikan dan Latihan

Bidang pengembangan , pendidikan dan pelatihan pegawai mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil daerah. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana diatas , bidang pengembangan, pendidikan dan pelatihan pegawai mempunyai tugas, uraian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat 1 adalah :

- a. Memberikan petunjuk dan arahan sesuai dengan disposisi atasan.
- b. Mendisposisikan surat kepada bawahan.
- c. Memberikan petunjuk tentang pelaksanaan tugas kepada para bawahan.

- d. Melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pendidikan dan latihan.
- e. Mempersiapkan bahan penyusunan kebijakan, pedoman dan petunjuk teknis dibidang pendidikan dan latihan.

5. Kepala Bidang Pensiun dan Pemberhentian.

Bidang pensiun dan pemberhentian mempunyai tugas pokok melaksanakan tugas dibidang pensiun dan pemberhentian pegawai negeri sipil. Tugasnya antara lain adalah :

- a. Memberikan petunjuk dan arahan sesuai dengan disposisi atasan.
- b. Mendisposisi surat kepada bawahan.
- c. Memberikan petunjuk tentang pelaksanaan tugas kepada para bawahan.
- d. Melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pensiun dan pemberhentian PNS.
- e. Mempersiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis dibidang pensiun, pemberhentian dan kedudukan hukum pegawai negeri sipil.

4.4 Visi dan Misi BKD Kab.Kampar

Visi :

Mewujudkan Kabupaten Kampar Negeri berbudaya , berdaya dalam lingkungan masyarakat Agamis tahun 2025 “.

Misi :

1. Mewujudkan sumber daya manusia yang beriman dan bertaqwa ,menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta berwawasan lingkungan dalam bingkai budaya luhur masyarakat Kabupaten Kampar.
2. Meningkatkan manajemen dan kemampuan aparatur dalam rangka pengelolaan aset daerah pembangunan dan pelayanan masyarakat.
3. Pembangunan ekonomi rakyat yang berbasis pertanian dan sumber daya lokal dengan orientasi Agribisnis dan Agroindustri.
4. Mendorong pertumbuhan investasi secara terpadu dan terkait antara swasta , masyarakat dan pemerintah baik berskala lokal dan regional maupun internasional.
5. Mewujudkan pembangunan kawasan yang seimbang dan dapat menjamin kualitas hidup dan nilai budaya masyarakat secara berkelanjutan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Seperti yang telah diuraikan sebelumnya, indikator-indikator dalam peneliti ini terdiri dari indikator yaitu pengembangan karir dan tiga sub indikator yaitu pendidikan dan latihan, promosi, dan mutasi. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, maka diperoleh gambaran mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai yaitu ketiga sub indikator yang akan diuraikan sebagai berikut :

1.1.1 Variabel Pendidikan dan Latihan

Pengembangan Karir Pegawai Negara Sipil dapat dilihat dari adanya pendidikan dan latihan, promosi, dan mutasi, ini dimaksudkan agar seseorang dapat maju dan berkembang sehingga dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan Pegawai Negeri Sipil serta memberikan kesempatan bagi Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan gerak dari suatu posisi ke posisi lain yang diinginkan. Untuk mengetahui jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti pendidikan dan latihan dapat dilihat pada tabel V.1.1 dibawah ini.

Tabel 5.1: Jumlah PNS Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar Yang Mengikuti Diklat Kepemimpinan

No	Unit	Jumlah Pegawai	Jumlah Ikut Pelatihan	Jumlah Tidak Ikut Pelatiha	Presentase (%)
1	Kepala BKD	1	1	-	2,22
2	Skretaris	1	1	-	2,22
3	Kabid Pemberhentian dan Pensiun	1	1	-	2,22
4	Kabid Pengembangan dan karir pegawai	1	0	1	-
5	Kabid Pendidikan dan Pelatihan	1	1	-	2,22
6	Kasubbid Kedudukan Hukum	1	1	-	2,22
7	Kasubbid Diklat Fungsional	1	0	1	-
8	Kasubbid Pemberhentian dan Pensiun	1	1	-	2,22
9	Kasubbag Keuangan	1	1	-	2,22
10	Kabid Pengadaan dan Mutasi Pegawai	1	0	1	-
11	Kasubbid Pengadaan Pegawai	1	1	-	2,22
12	Kasubbid Mutasi Pegawai	1	1	-	2,22
13	Kasubbag Perencanaan dan Data	1	1	-	2,22
14	Kasubbid Diklat Struktural	1	1	-	2,22
15	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	1	0	1	-
16	Kasubbid Jabatan Fungsional	1	0	1	-
17	Kasubbid Jabatan Struktural	1	0	1	-
18	Pegawai	1	-	-	-
19	Pegawai	1	-	-	-
20	Pegawai	1	-	-	-
21	Pegawai	1	-	-	-
22	Pegawai	1	-	-	-
23	Pegawai	1	-	-	-
24	Pegawai	1	-	-	-
25	Pegawai	1	-	-	-
26	Pegawai	1	-	-	-
27	Pegawai	1	-	-	-

28	Pegawai	1	-	-	-
29	Pegawai	1	-	-	-
30	Pegawai	1	-	-	-
31	Pegawai	1	-	-	-
32	Pegawai	1	-	-	-
33	Pegawai	1	-	-	-
34	Pegawai	1	-	-	-
35	Pegawai	1	-	-	-
36	Pegawai	1	-	-	-
37	Pegawai	1	-	-	-
38	Pegawai	1	-	-	-
39	Pegawai	1	-	-	-
40	Pegawai	1	-	-	-
41	Pegawai	1	-	-	-
42	Pegawai	1	-	-	-
43	Pegawai	1	-	-	-
44	Pegawai	1	-	-	-
45	Pegawai	1	-	-	-
Jumlah		45	11	6	24,42

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar 2012

Dari tabel diatas diketahui jumlah PNS yang mengikuti pendidikan dan latihan sebanyak 11 (24,42 %) orang dari 45 orang dari kepala bagian. Masih ada pegawai yang belum mengikuti program diklat kepemimpinan sebanyak 6 (13,32%)orang .Diklat kepemimpinan diselenggarakan untuk memenuhi PP nomor 13 tahun 2002 tentang perubahan PP nomor 100 tahun 2000 tentang pengangkatan PNS dalam jabatan Struktural.PP tersebut menetapkan PNS yang akan atau telah menduduki jabatan struktural harus mengikuti dan lulus diklat kepemimpinan sesuai kompetensi yang ditetapkan dalam jabatan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis pada 20 november bahwa masih adanya pegawai yang tidak diikut sertakan diklat kepemimpinan, padahal sudah menduduki jabatan 1 tahun.

1.1.2 Variabel Promosi

Pengembangan karir melalui promosi adalah Perpindahan Pegawai Negeri Sipil dari satu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi, dapat dilihat pada tabel V.1.2 dibawah ini .

Tabel 5.2: Jumlah PNS Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar Yang Telah Dipromosikan

No	Unit	Jumlah Pegawai	Pegawai Yang Telah Dipromosikan	%
1	Kepala BKD	1	-	-
2	Skretaris	1	1	2,22
3	Kabid Pemberhentian dan Pensiun		-	-
4	Kabid Pengembangan dan karir pegawai	1	1	2,22
5	Kabid Pendidikan dan Pelatihan	1	1	2,22
6	Kasubbid Kedudukan Hukum	1	-	-
7	Kasubbid Diklat Fungsional	1	-	-
8	Kasubbid Pemberhentian dan Pensiun	1	-	-
9	Kasubbag Keuangan	1	1	2,22
10	Kabid Pengadaan dan Mutasi Pegawai	1	-	-
11	Kasubbid Pengadaan Pegawai	1	-	-
12	Kasubbid Mutasi Pegawai	1	-	-
13	Kasubbag Perencanaan dan Data	1	-	-
14	Kasubbid Diklat Struktural	1	1	2,22
15	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	1	1	2,22
16	Kasubbid Jabatan Fungsional	1	-	-
17	Kasubbid Jabatan Struktural	1	-	-
18	Pegawai	1	-	-
19	Pegawai	1	-	-
20	Pegawai	1	-	-

21	Pegawai	1	-	2,22
22	Pegawai	1	-	-
23	Pegawai	1	-	-
24	Pegawai	1	-	-
25	Pegawai	1	-	-
26	Pegawai	1	-	-
27	Pegawai	1	-	-
28	Pegawai	1	-	-
29	Pegawai	1	-	-
30	Pegawai	1	-	-
31	Pegawai	1	-	-
32	Pegawai	1	-	-
33	Pegawai	1	-	-
34	Pegawai	1	-	-
35	Pegawai	1	-	-
36	Pegawai	1	-	-
37	Pegawai	1	-	-
38	Pegawai	1	-	-
39	Pegawai	1	-	-
40	Pegawai	1	-	-
41	Pegawai	1	-	-
42	Pegawai	1	-	-
43	Pegawai	1	-	-
44	Pegawai	1	-	-
45	Pegawai	1	-	-
Jumlah		45	7	15,54

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar 2012

Dari tabel diatas dapat diketahui jumlah Pegawai Negeri Sipil yang dipromosikan ke instansi lain pada pemerintah daerah provinsi yang ditetapkan oleh Gubernur sebanyak 7 orang (15,54) dari 45 orang yang terbagi dalam skretaris, kabid, kasubbag, dan kasubbid/ bagian pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar .

(UU No. 34 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah).

1.1.3 Variabel Mutasi

Pengembangan karir dengan melakukan mutasi adalah perubahan posisi atau jabatan yang dilakukan pada PNS di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar dalam rangka penyegaran serta untuk mengembangkan dan memperluas pengalaman kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat pada tabel V.1.3 dibawah ini .

Tabel 5.3: Jumlah PNS Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar Yang Telah Di Mutasi

No	Unit	Jumlah Pegawai	Pegawai Yang Telah Dimutasi	%
1	Kepala BKD	1	-	-
2	Skretaris	1	-	-
3	Kabid Pemberhentian dan Pensiun	1	-	-
4	Kabid Pengembangan dan karir pegawai	1	-	-
5	Kabid Pendidikan dan Pelatihan	1	-	-
6	Kasubbid Kedudukan Hukum	1	-	-
7	Kasubbid Diklat Fungsional	1	-	-
8	Kasubbid Pemberhentian dan Pensiun	1	-	-
9	Kasubbag Keuangan	1	-	-
10	Kabid Pengadaan dan Mutasi Pegawai	1	-	-
11	Kasubbid Pengadaan Pegawai	1	-	-
12	Kasubbid Mutasi Pegawai	1	-	-
13	Kasubbag Perencanaan dan Data	1	-	-
14	Kasubbid Diklat Struktural	1	-	-
15	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	1	1	2,22
16	Kasubbid Jabatan Fungsional	1	1	2,22
17	Kasubbid Jabatan	1	1	2,22

	Struktural			
18	Pegawai	1	-	-
19	Pegawai	1	-	-
20	Pegawai	1	-	-
21	Pegawai	1	-	2,22
22	Pegawai	1	-	-
23	Pegawai	1	-	-
24	Pegawai	1	-	-
25	Pegawai	1	-	-
26	Pegawai	1	-	-
27	Pegawai	1	-	-
28	Pegawai	1	-	-
29	Pegawai	1	-	-
30	Pegawai	1	-	-
31	Pegawai	1	1	2,22
32	Pegawai	1	-	-
33	Pegawai	1	-	-
34	Pegawai	1	-	-
35	Pegawai	1	-	-
36	Pegawai	1	-	-
37	Pegawai	1	-	-
38	Pegawai	1	-	-
39	Pegawai	1	-	-
40	Pegawai	1	-	-
41	Pegawai	1	-	-
42	Pegawai	1	-	-
43	Pegawai	1	-	-
44	Pegawai	1	-	-
45	Pegawai	1	-	-
jumlah		45	4	8,89

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar 2012

Dari tabel diatas diketahui jumlah PNS yang dimutasikan ke instansi pemerintah lain antara kabupaten / kota antar provinsi, dan antar provinsi yang ditetapkan oleh Menteri Dalam Negeri setelah memperoleh pertimbangan kepala Badan Kepegawaian Negara sebanyak 4 orang (8,89 %) orang dari 45 orang yang terbagi dalam kasubbag / kasubbid bagian pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar.

1.2 Analisis Pengembangan Karir

Pada indikator pengembangan karir ini faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir yaitu pendidikan dan latihan, promosi, dan mutasi yang akan diuraikan dari hasil kuesioner. Dalam kuesioner pengembangan karir diwakili oleh lima pertanyaan diantaranya lima pertanyaan bernilai positif adalah pelaksanaan program pengembangan karir, keterampilan dan kemampuan pegawai merupakan indikator dalam pengembangan karir, meningkatnya mutu dan profesionalisme, menciptakan efektifitas kinerja, dan perencanaan karir ke masa depan. Untuk mengetahui jawaban-jawaban responden dari pertanyaan diatas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

5.2.1 Indikator Pengembangan Karir

Tabel 5.4: Jawaban Responden Mengenai Pelaksanaan Program Pengembangan Karir Pegawai

NO	Tanggapan Responden	Jumlah responden	Presentase(%)
1	Sangat Setuju	10	22,22
2	Setuju	15	33,33
3	Netral	20	44,44
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		45	100%

Sumber: Data Olahan peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai program pengembangan karir pegawai mempengaruhi pengembangan karir pegawai. Dimana 10 (22,22%) yang mengatakan sangat setuju, 15 orang (33,33%) yang mengatakan setuju, 20 (44,44%) orang yang mengatakan netral. Maka dapat disimpulkan kebanyakan tanggapan responden mengenai program pengembangan karir pegawai netral

karena dalam program pengembangan karir pegawai masih terdapat yang belum sesuai dengan yang diharapkan.

Kemudian untuk mengetahui jawaban responden mengenai keterampilan dan kemampuan pegawai merupakan indikator dalam pengembangan karir dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5.5: Jawaban Responden Mengenai Keterampilan dan Kemampuan Pegawai Merupakan Indikator Dalam Pengembangan Karir Pegawai

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase(%)
1	Sangat Setuju	9	20
2	Setuju	15	33,33
3	Netral	18	40
4	Tidak Setuju	3	6,67
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		45	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan responden dalam keterampilan dan kemampuan pegawai merupakan indikator dalam pengembangan karir. Dimana 9 orang (20%) yang mengatakan sangat setuju, 15 orang (33,33%) yang mengatakan setuju, 18 Orang (40%) yang mengatakan netral, 3 orang (6,67%) yang mengatakan tidak setuju. Dari jawaban responden kebanyakan mengatakan netral karena dalam hal keterampilan dan kemampuan pegawai tidak semua pegawai yang memiliki kemampuan dalam berkarir sehingga pegawai yang tidak mempunyai keahlian merasa tidak diperhatikan dalam kemampuan mereka.

Berikut adalah jawaban responden mengenai meningkatnya mutu dan profesionalisme pegawai yaitu sebagai berikut :

Tabel 5.6 : Jawaban Responden Mengenai Meningkatnya Mutu dan Profesionalisme Pegawai

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase(%)
1	Sangat Setuju	12	26,67
2	Setuju	15	33,33
3	Netral	18	40
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		45	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai meningkatnya mutu dan profesionalisme pegawai. Dimana 12 orang (26,67%) yang mengatakan sangat setuju, 15 orang (33,33%) yang mengatakan setuju, 18 orang (40%) yang mengatakan netral. Dari jawaban responden kebanyakan mereka mengatakan netral mengenai meningkatnya mutu dan profesionalisme pegawai kurangnya dalam melaksanakan tugas dengan baik.

Berikut adalah jawaban responden mengenai menciptakan efektifitas kinerja pegawai yaitu sebagai berikut :

Tabel 5.7 : Jawaban Responden Mengenai Menciptakan Efektifitas Kinerja Pegawai

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase(%)
1	Sangat Setuju	13	28,89
2	Setuju	15	33,33
3	Netral	17	37,78
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		45	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai menciptakan efektifitas kinerja pegawai. Dimana 13 (28,89%) yang mengatakan sangat setuju, 15 orang (33,33%) yang mengatakan setuju, 17 Orang (37,78%) yang mengatakan netral. Dari jawaban responden kebanyakan mengatakan netral karena dalam menciptakan efektifitas kinerja pegawai belum terealisasi dengan baik.

Berikut adalah jawaban responden perencanaan karir ke masa depan yaitu sebagai berikut :

Tabel 5.8: Jawaban Responden Mengenai Perencanaan Karir Ke Masa Depan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase(%)
1	Sangat Setuju	8	17,78
2	Setuju	15	33,33
3	Netral	22	48,89
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		45	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai perencanaan karir ke masa depan. Dimana 8 orang (17,78%) yang mengatakan sangat setuju, 15 orang (33,33%) yang mengatakan setuju, 22 orang (48,89%) yang mengatakan netral. Dari jawaban responden kebanyakan menyatakan netral karena dalam perencanaan karir ke masa depan belum terlaksana dengan efektif .

Untuk melihat rekapitulasi dari indikator Besarnya Pengembangan Karir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.9 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator Pengembangan Karir Pegawai

No	Pertanyaan	Jawaban					Jmlh
		SS	S	N	TS	STS	
1	Pelaksanaan program pengembangan karir pegawai	10	15	20	-	-	45
		22,22%	33,33%	44,44%	-	-	100%
2	Keterampilan dan kemampuan pegawai merupakan indikator dalam pengembangan karir pegawai	9	15	18	3	-	45
		20%	33,33%	40%	6,67%	-	100%
3	Meningkatnya Mutu dan profesionalisme	12	15	18	-	-	45
		26.67%	33,33%	40%	-	-	100%
4	Menciptakan efektifitas kinerja pegawai	13	15	17	-	-	45
		28,89%	33,33%	37,78%	-	-	100%
5	Perencanaan karir dimasa depan	8	15	22	-	-	45
		17,78	33,33%	48,89%	-	-	100%
Jumlah		52	75	95	3	-	225
Rata-rata		10,4	15	19	0,6	-	45
Presentase		23,11%	33,33%	42,22%	1,33%	-	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas diketahui bahwa pengembangan karir pegawai dari indikator pengembangan karir dikategorikan netral yaitu sesuai dengan jawaban responden sebanyak 95 jawaban (42,22%), yang menjawab sangat setuju 52 jawaban (23,11%), yang menjawab setuju sebanyak 75 jawaban (33,33%), dan yang terkecil sebanyak 3 jawaban (1,33%) yang mengatakan tidak setuju. Dikatakan netral karena dalam pengembangan karir pegawai masih belum terealisasi dengan baik, hal ini dilihat masih ada nya pegawai yang belum

mengikuti diklat kepemimpinan bagi pegawai yang telah atau akan menduduki jabatan struktural. Sehingga mempengaruhi pengembangan karir pegawai.

5.2.2 Indikator Pendidikan dan Latihan

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karir adalah pendidikan dan latihan. Pendidikan dan Latihan dapat juga dijadikan sebagai salah satu upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya pendidikan dan latihan pada diri seorang pegawai maka akan mudah melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan dan pegawai tersebut akan mampu memecahkan setiap persoalan yang dihadapi.

Pendidikan merupakan suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Dalam indikator pendidikan dan latihan ini diajukan pertanyaan kepada responden tentang pendidikan dan latihan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar, dan apakah berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai.

Untuk lebih jelas mengenai pendidikan dan latihan ini akan dapat diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.10: Jawaban Responden Atasan Membantu Meningkatkan Kemampuan Dalam Melaksanakan Tugas-tugas Jabatan Dengan Mengikut Serta Dalam Berbagai Pendidikan dan Latihan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase(%)
1	Sangat Setuju	7	15,56
2	Setuju	15	33,33
3	Netral	13	28,89
4	Tidak Setuju	10	22,22
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		45	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai Atasan membantu meningkatkan kemampuan saya dalam melaksanakan tugas-tugas jabatan dengan mengikut sertakan saya dalam berbagai pendidikan dan latihan. Dimana 7 orang (15,56%) yang mengatakan sangat setuju, 15 orang (33,33%) yang mengatakan setuju, 13 orang (28,89%) yang mengatakan netral, 10 orang (22,22%) yang mengatakan tidak setuju. Dari jawaban responden kebanyakan mengatakan setuju karena bagi mereka hal tersebut dapat mempengaruhi pengembangan karir karena mereka merasa diperhatikan dan membantu meningkatkan kemampuan mereka dalam berkarir. Namun yang terjadi dilapangan pemimpin tidak dapat direalisasikan secara optimal, masih ada pegawai yang belum seluruhnya diperhatikan.

Berikut ini jawaban responden mengenai program dan materi yang diberikan dalam pendidikan dan latihan yang diikuti dapat meningkatkan pengetahuan , keterampilan dan sikap-sikap kerja khususnya dalam tugas-tugas jabatan yaitu sebagai berikut :

Tabel 5.11: Jawaban Responden mengenai program dan materi yang diberikan dalam pendidikan dan latihan yang diikuti dapat meningkatkan pengetahuan , dan keterampilan.

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase(%)
1	Sangat Setuju	11	24,44
2	Setuju	15	33,33
3	Netral	16	35,56
4	Tidak Setuju	3	6,67
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		45	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai program dan materi yang diberikan dalam pendidikan dan latihan yang diikuti dapat meningkatkan

pengetahuan , dan keterampilan.Dimana 11 orang (24,44%) yang mengatakan sangat setuju, 15 orang (33,33%) yang mengatakan setuju, 16 orang (35,56%) yang mengatakan netral, 3 orang (6,67%) yang mengatakan tidak setuju.Dari jawaban resonden kebanyakan mengatakan netral karena terbatas nya oleh dana untuk pendidikan dan latihan.

Berikut ini jawaban responden mengenai pendidikan dan latihan yang telah direncanakan di kantor menyangkut tentang kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi yaitu sebagai berikut :

Tabel 5.12: Jawaban Responden Mengenai Pendidikan dan Latihan Yang Telah Direncanakan Di Kantor Menyangkut Tentang Kegiatan Dalam Mencapai Tujuan Organisasi

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase(%)
1	Sangat Setuju	10	22,22
2	Setuju	17	37,78
3	Netral	18	40
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		45	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai pendidikan dan latihan yang telah direncanakan di kantor menyangkut tentang kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi .Dimana 10 orang (22,22%) yang mengatakan sangat setuju, 17 orang (37,78%) yang mengatakan setuju, 18 orang (40%) yang mengatakan netral.Dari jawaban resonden kebanyakan mengatakan netral karena belum mencapai tujuan organisai karena masih adanya pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan latihan.

Kemudian untuk mengetahui jawaban responden mengenai pendidikan dan latihan yang dimiliki berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai yaitu sebagai berikut :

Tabel 5.13: Jawaban Responden mengenai Pendidikan dan Latihan Yang Dimiliki Berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Pegawai

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase(%)
1	Sangat Setuju	10	22,22
2	Setuju	12	26,67
3	Netral	23	51,11
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		45	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai mengenai pendidikan dan latihan yang dimiliki berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai. Dimana 10 orang (22,22%) yang mengatakan sangat setuju, 12 orang (26,67%) yang mengatakan setuju, 23 orang (51,11%) yang mengatakan netral. Dari jawaban responden kebanyakan mengatakan netral karena belum mencapai tujuan organisasi karena pendidikan dan latihan yang dimiliki tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai.

Kemudian untuk mengetahui jawaban responden mengenai Pendidikan dan Latihan Sudah Bisa Menyelesaikan Masalah yaitu sebagai berikut :

Tabel 5.14: Jawaban Responden Pendidikan dan Latihan Sudah Bisa Menyelesaikan Masalah

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase(%)
1	Sangat Setuju	7	15,56
2	Setuju	17	37,78
3	Netral	19	42,22
4	Tidak Setuju	2	4,44
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		45	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai mengenai Pendidikan dan Latihan Sudah Bisa Menyelesaikan Masalah.Dimana 7 orang (15,56%) yang mengatakan sangat setuju, 17 orang (37,78%) yang mengatakan setuju, 19 orang (42,22%) yang mengatakan netral, 2 orang (4,44%).Dari jawaban resonden kebanyakan mengatakan netral karena belum bisa menyelesaikan masalan dalam organisasi.

Untuk melihat rekapitulasi dari indikator Besarnya Pendidikan dan Latihan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.15 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator Pendidikan dan Latihan

No	Pertanyaan	Jawaban					Jmlh
		SS	S	N	TS	STS	
1	Peningkatan Kemampuan Pegawai	7	15	13	10	-	45
		15,56%	33,33%	28,89%	22,22	-	100%
2	Program dan Materi Yang diberikan dapat meningkatkan pengetahuan	11	15	16	3	-	45
		24,44%	33,33%	35,56%	6,67%	-	100%
3	Pendidikan dan latihan yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan organisasi	10	17	18	-	-	45
		22,22%	37,78%	40%	-	-	100%
4	Pengaruh pendidikan terhadap pengembangan karir	10	12	23	-	-	45
		22,22%	26,67%	51,11%	-	-	100%
5	Pendidikan dan latihan yang diikuti telah bisa memecahkan masalah di kantor	7	17	19	2	-	45
		15,56	37,78%	42,22%	4,44%	-	100%
Jumlah		45	76	89	15	-	225
Rata-rata		9	15,2	17,8	3	-	45
Presentase		20%	33,78%	39,56%	6,67%	-	100%

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas diketahui bahwa pendidikan dan latihan dikategorikan netral yaitu sesuai dengan jawaban responden sebanyak 89 jawaban (39,56%), yang menjawab sangat setuju 45 jawaban (20%), yang menjawab setuju sebanyak 76 jawaban (33,78%), dan yang terkecil sebanyak 15 jawaban (6,67%) yang mengatakan tidak setuju. Dikatakan netral karena kurang merealisasikan pendidikan dan latihan terhadap karyawannya pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar. Hal ini kurangnya pemberian pendidikan dan latihan yang maksimal terhadap pegawai nya. Pendidikan dan latihan diadakan untuk menambah pengetahuan dan wawasan pegawai terhadap bidang yang diudukinya.

5.2.3 Indikator Promosi

Pengembangan karir melalui promosi adalah perpindahan pegawai negeri sipil dari satu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

Adapun kriteria yang diambil dalam memberikan promosi kepada Pegawai Negeri Sipil yaitu melalui beberapa hal :

- a. Pengalaman Kerja
- b. Tingkat Pendidikan
- c. Loyalitas
- d. Kejujuran
- e. Tanggung Jawab
- f. Keahlian
- g. Memiliki Prestasi Kerja

h. Memiliki Inisiatif dan Kreatif.(Nitisemo, 1996:135)

Berikut ini tanggapan responden mengenai promosi bagi PNS yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar dalam hal promosi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.16: Jawaban Responden Mengenai Sistem Pemberian Promosi Pegawai Negeri Sipil Ditentukan Dalam Peraturan Kepegawaian

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase(%)
1	Sangat Setuju	10	22,22
2	Setuju	10	22,22
3	Netral	13	28,89
4	Tidak Setuju	12	26,67
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		45	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai sistem pemberian promosi pegawai negeri sipil ditentukan dalam peraturan kepegawaian.Dimana 10 orang (22,22%) yang mengatakan sangat setuju, 10 orang (22,22%) yang mengatakan setuju, 13 orang (28,89%) yang mengatakan netral, 12 orang (26,67%) yang mengatakan tidak setuju.Dari jawaban responden kebanyakan mengatakan netral karena sistem pemberian promosi pegawai negeri sipil berdasarkan kemampuan dalam memecahkan masalah yang diperoleh .

Kemudian untuk mengetahui jawaban responden mengenai promosi didasarkan pada kebutuhan dan prestasi kerja pegawai yaitu sebagai berikut :

Tabel 5.17: Jawaban Responden Mengenai Promosi Didasarkan Pada Kebutuhan dan Prestasi Kerja Pegawai

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase(%)
1	Sangat Setuju	10	22,22
2	Setuju	10	22,22
3	Netral	13	28,89
4	Tidak Setuju	12	26,67
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		45	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai promosi didasarkan pada kebutuhan dan prestasi kerja pegawai. Dimana 10 orang (22,22%) yang mengatakan sangat setuju, 10 orang (22,22%) yang mengatakan setuju, 13 orang (28,89%) yang mengatakan netral, 12 orang (26,67%) yang mengatakan tidak setuju. Dari jawaban responden kebanyakan mengatakan netral.

Kemudian untuk mengetahui jawaban responden mengenai asas promosi di kantor adalah kepercayaan. yaitu sebagai berikut :

Tabel 5.18: Jawaban Responden Mengenai Asas Promosi Di Kantor Adalah Kepercayaan, Keadilan, dan Formasi Yang Ada.

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase(%)
1	Sangat Setuju	5	11,11
2	Setuju	15	33,33
3	Netral	25	55,56
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		45	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai asas promosi di kantor adalah kepercayaan, keadilan, dan formasi yang ada. Dimana 5 orang (11,11%) yang mengatakan sangat setuju, 15 orang (33,33%) yang mengatakan setuju, 25

orang (55,56%) yang mengatakan netral. Dari jawaban responden kebanyakan mengatakan netral.

Kemudian untuk mengetahui jawaban responden mengenai kantor melakukan evaluasi pada pegawai yang sudah dipromosikan dalam rangka melihat sukses atau tidaknya pegawai terhadap tugasnya .yaitu sebagai berikut :

Tabel 5.19: Jawaban Responden Kantor melakukan Evaluasi Pada Pegawai Yang Sudah Dipromosikan Dalam Rangka Melihat Sukses Atau Tidaknya Pegawai Terhadap Tugasnya

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase(%)
1	Sangat Setuju	3	6,67
2	Setuju	20	44,44
3	Netral	22	48,89
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		45	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai kantor melakukan evaluasi pada pegawai yang sudah dipromosikan dalam rangka melihat sukses atau tidaknya pegawai terhadap tugasnya. Dimana 3 orang (6,67%) yang mengatakan sangat setuju, 20 orang (44,44%) yang mengatakan setuju, 22 orang (48,89%) yang mengatakan netral. Dari jawaban responden kebanyakan mengatakan netral.

Kemudian untuk mengetahui jawaban responden mengenai kantor melakukan pencabutan promosi kepada pegawai yang tidak sukses. yaitu sebagai berikut :

Tabel 5.20: Jawaban Responden Kantor melakukan Pencabutan Promosi Kepada Pegawai Yang tidak Sukses

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase(%)
1	Sangat Setuju	10	22,22
2	Setuju	10	22,22
3	Netral	13	28,89
4	Tidak Setuju	12	26,67
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		45	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai kantor melakukan pencabutan promosi kepada pegawai yang tidak sukses. Dimana 10 orang (22,22%) yang mengatakan sangat setuju, 10 orang (22,22%) yang mengatakan setuju, 13 orang (28,89%) yang mengatakan netral, 12 orang (26,67%) yang mengatakan tidak setuju. Dari jawaban responden kebanyakan mengatakan netral.

Untuk melihat rekapitulasi dari indikator Besarnya Pendidikan dan Latihan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.21 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator Promosi

No	Pertanyaan	Jawaban					Jmlh
		SS	S	N	TS	STS	
1	Pemberian promosi sesuai dengan peraturan kepegawaian	10	10	13	12	-	45
		22,22%	22,22%	28,89%	26,67%	-	100%
2	Promosi pegawai didasarkan pada kebutuhan dan prestasi kerja	10	10	13	12	-	45
		22,22%	22,22%	28,89%	26,67%	-	100%
3	Asas promosi adalah kepercayaan, keadilan dan formasi	5	15	25	-	-	45
		11,11%	33,33%	55,56%	-	-	100%

4	Evaluasi pegawai yang sudah dipromosikan	3	20	22	-	-	45
		6,67%	44,44%	48,89%	-	-	100%
5	Pencabutan promosi kepada pegawai yang tidak sukses menjalankan tugasnya setelah dievaluasi	10	10	13	12	-	45
		22,22	22,22%	28,89%	26,67%	-	100%
Jumlah		38	65	86	36	-	225
Rata-rata		7,6	13	17,2	7,2	-	45
Presentase		16,89%	28,89%	38,22%	16%	-	100%

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas diketahui bahwa promosi dikategorikan netral yaitu sesuai dengan jawaban responden sebanyak 86 jawaban (38,22%), yang menjawab sangat setuju 38 jawaban (16,89%), yang menjawab setuju sebanyak 65 jawaban (28,89%), dan yang terkecil sebanyak 36 jawaban (16%) yang mengatakan tidak setuju. Dikatakan netral karena kurang mengadakan promosi kepada bawahannya, hal ini kurangnya kebijakan tentang pemberian promosi kepada pegawai.

5.2.4 Indikator Mutasi

Pengembangan karir dengan melaksanakan mutasi adalah perubahan posisi atau jabatan yang dilakukan pada PNS di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar dalam rangka penyegaran serta untuk mengembangkan dan memperluas pengalaman kerja pegawai.

Nitisemo (1996:15), mengatakan bahwa tujuan pelaksanaan mutasi atau perpindahan adalah :

- a. Menempatkan pegawai pada tempatnya

- b. Meningkatkan semangat/gairah kerja
- c. Perolehan keterampilan baru
- d. Menciptakan persaingan sehat
- e. Memenuhi peraturan dan kebijakan yang ditetapkan.

Berikut ini tanggapan responden mengenai Mutasi yang dilakukan dikantor sebagai upaya penyegaran dan pemberian tugas baru bagi PNS yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar dalam hal Mutasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.22: Jawaban Responden Mengenai Mutasi Yang Dilakukan di Kantor Sebagai Upaya Penyegaran dan Pemberian Tugas Baru

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase(%)
1	Sangat Setuju	12	26,67
2	Setuju	12	26,67
3	Netral	20	44,44
4	Tidak Setuju	1	2,22
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		45	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai mutasi yang dilakukan di Kantor sebagai upaya penyegaran dan pemberian tugas baru. Dimana 12 orang (26,67%) yang mengatakan sangat setuju, 12 orang (26,67%) yang mengatakan setuju, 20 orang (44,44%) yang mengatakan netral, 1 orang yang mengatakan tidak setuju. Dari jawaban responden kebanyakan mengatakan netral karena dalam hal tersebut mutasi yang dilakukan di kantor sebagai upaya penyegaran dan pemberian tugas baru kurang diterapkan dan pegawai belum mendapatkan penghargaan berupa penyegaran dan tugas baru sesuai dengan prestasi yang mereka miliki.

Berikut ini adalah responden mengenai mutasi yang dilaksanakan berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai yaitu sebagai berikut :

Tabel 5.23: Jawaban Responden Mengenai Mutasi Yang Dilaksanakan Berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Pegawai

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase(%)
1	Sangat Setuju	12	26,67
2	Setuju	12	26,67
3	Netral	21	46,67
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		45	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai mutasi yang dilaksanakan berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai. Dimana 12 orang (26,67%) yang mengatakan sangat setuju, 12 orang (26,67%) yang mengatakan setuju, 21 orang (46,67%) yang mengatakan netral. Dari jawaban responden kebanyakan mengatakan netral karena dalam mutasi belum terlaksana dengan optimal baik karena masih ada pegawai yang belum dimutasi.

Berikut tanggapan responden mengenai pelaksanaan mutasi dikantor dilakukan berdasarkan tujuan pengembangan pegawai yaitu sebagai berikut :

Tabel 5.24: Jawaban Responden Mengenai Pelaksanaan Mutasi Dikantor Dilakukan Berdasarkan Tujuan Pengembangan Pegawai

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase(%)
1	Sangat Setuju	7	15,56
2	Setuju	13	28,89
3	Netral	25	55,56
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		45	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai pelaksanaan mutasi dikantor dilakukan berdasarkan tujuan pengembangan pegawai .Dimana 7 orang (15,56%) yang mengatakan sangat setuju, 13 orang (28,89%) yang mengatakan setuju, 25 orang (55,56%) yang mengatakan netral.Dari jawaban responden kebanyakan mengatakan netral karena dalam mutasi terealisasi dengan optimal baik.

Berikut tanggapan responden mengenai tugas baru bagi pegawai yang dimutasi sudah sesuai dengan keahlian pegawai sehingga mempengaruhi pengembangan pegawai yaitu sebagai berikut :

Tabel 5.25: Jawaban Responden Mengenai Tugas Baru Bagi Pegawai Yang Dimutasi Sudah Sesuai dengan Keahlian Pegawai Sehingga Mempengaruhi Pengembangan Pegawai

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase(%)
1	Sangat Setuju	2	4,44
2	Setuju	10	22,22
3	Netral	18	40
4	Tidak Setuju	15	33,33
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		45	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai tugas baru bagi pegawai yang dimutasi sudah sesuai dengan keahlian pegawai sehingga mempengaruhi pengembangan pegawai.Dimana 2 orang (4,44%) yang mengatakan sangat setuju, 10 orang (22,22%) yang mengatakan setuju, 18 orang (40%) yang mengatakan netral, 15 orang (33,33%) yang mengatakan tidak setuju.Dari jawaban responden kebanyakan mengatakan netral.

Berikut tanggapan responden mengenai mutasi dilakukan untuk pengetahuan dan peningkatan kinerja yaitu sebagai berikut :

Tabel 5.26 : Jawaban Responden Mengenai Mutasi Dilakukan Untuk Pengetahuan dan Peningkatan Kinerja

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase(%)
1	Sangat Setuju	12	26,67
2	Setuju	20	44,44
3	Netral	13	28,89
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		45	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai mutasi dilakukan untuk pengetahuan dan peningkatan kinerja. Dimana 12 orang (26,67%) yang mengatakan sangat setuju, 20 orang (44,44%) yang mengatakan setuju, 13 orang (28,89%) yang mengatakan netral. Dari jawaban responden kebanyakan mengatakan netral karena masih adanya pegawai yang belum dimutasikan.

Untuk melihat rekapitulasi dari indikator Mutasi pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.27 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator Mutasi Pegawai

No	Pertanyaan	Jawaban					Jmlh
		SS	S	N	TS	STS	
1	mutasi yang dilakukan di Kantor sebagai upaya penyegaran dan pemberian tugas baru.	12	12	20	1	-	45
		26,67%	26,67%	44,44%	2,22%	-	100%
2	pengaruh terhadap pengembangan karir pegawai.	12	12	21	-	-	45
		26,67%	26,67%	46,67%	-	-	100%

3	mutasi dikantor dilakukan berdasarkan tujuan pengembangan pegawai.	7	13	25	-	-	45
		15,56%	28,89%	55,56%	-	-	100%
4	tugas baru bagi pegawai yang dimutasi sudah sesuai dengan keahlian pegawai.	2	10	18	15	-	45
		4,44%	22,22%	40%	33,33	-	100%
5	mutasi dilakukan untuk pengetahuan dan peningkatan kinerja.	12	20	13	-	-	45
		26,67%	44,44%	28,89%	-	-	100%
Jumlah		45	67	97	16	-	225
Rata-rata		9	29,79	19,4	3,2	-	45
Presentase		20%	29,78%	43,11%	7,11%	-	100%

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas diketahui bahwa Mutasi dikategorikan netral yaitu sesuai dengan jawaban responden sebanyak 97 jawaban (43,11%), yang menjawab sangat setuju 45 jawaban (20%), yang menjawab setuju sebanyak 67 jawaban (29,79%), dan yang terkecil sebanyak 16 jawaban (7,11%) yang mengatakan tidak setuju. Dikatakan netral karena kurang nya diadakan mutasi atau perubahan posisi atau jabatan pada PNS dalam mengembangkan dan memperluas pengalaman kerja.

Untuk melihat rekapitulasi dari indikator dilihat dari keseluruhan indikator dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.28 : Rekapitulasi Jawaban Responden Dari Keseluruhan Indikator

No	Pertanyaan	Jawaban					Total responden
		SS	S	N	TS	STS	
1	Pengembangan karir	52	75	95	3	-	225
		23,11%	33,33%	42,22%	1,33%	-	100%
2	Pendidikan dan Latihan	45	76	89	15	-	25
		20%	33,78%	39,56%	6,67%	-	100%
3	Promosi	38	65	86	36	-	225
		16,89%	28,89%	38,22%	16%	-	100%
4	Mutasi	45	67	97	16	-	225
		20%	29,78%	43,11%	7,11%	-	100%
Jumlah		180	283	367	70	-	900
Rata-rata		45	70,75	91,75	17,5	-	45
Presentase		20%	31,44%	40,78%	7,78%	-	100%

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab sebanyak netral 367 atau (40,78%), yang menjawab sangat setuju sebanyak 180 orang atau (20%), yang menjawab setuju sebanyak 283 orang atau (31,44%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 70 orang atau (7,78%).Selanjutnya untuk mengetahui hasil tabulasi dalam menilai jawaban responden pada masing-masing pertanyaan dapat dilakukan dengan cara sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh Suharsimi Arikunto sebagai berikut ini :

Kemudian untuk mendapatkan kesimpulan pengembangan karir pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah dari keseluruhan indikator yang telah dianjurkan kepada responden dengan menggunakan teknik pengukuran sesuai dengan pendapat Suharsimi Arikunto sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju : 80-100%
- b. Setuju : 60-79%
- c. Netral : 40-59%

- d. Tidak Setuju :30-39%
- e. Sangat Tidak Setuju : kurang Dari 30%

Dengan menggunakan teknik pengukuran sesuai rumus diatas maka hasil penelitian akan dapat diambil kesimpulan dengan baik yaitu pengembangan karir pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar dikategorikan Kurang Baik karena responden yang paling banyak menjawab netral yaitu sebesar 40,78%

5.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai merupakan suatu variabel atau indikasi yang berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai dalam melaksanakan tugas yang akan dikerjakan dan dalam peningkatan pengetahuan dan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

UU No.8 tahun 1974 yang dirubah dengan UU No.43 tahun 1999 tentang kepegawaian mulai sejak pertama dari CPNS hingga diangkatnya menjadi PNS sudah dibina,dari di rekrutmen mencari orang yang terbaik,usia diatur minimal 18 tahun dan maksimal 35 tahun.setelah diangkat menjadi PNS diberikan kedudukan dan gaji. Undang - Undang No. 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal.

BAB VI

PENUTUP

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab terdahulu serta pada bab-bab penelitian dan pembahasan maka pada bab ini penulis mengambil kesimpulan dan mengemukakan saran-saran dan sekiranya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar dengan meningkatkan kemampuan karyawan dan memperhatikan pengembangan karir pegawai pada masa yang akan datang.

6.1 Kesimpulan

Dari keseluruhan jawaban responden terhadap pengembangan karir pegawai dapat diketahui bahwa faktor-faktor apa yang mempengaruhi pengembangan karir pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar menurut hasil penelitian adalah Pengembangan karir, Pendidikan dan Latihan, Promosi dan Mutasi. Hal ini dapat dilihat dari rekapitulasi jawaban-jawaban responden dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan peneliti lebih banyak menjawab netral yaitu sebesar 40,78% dalam arti bahwa pengembangan karir pegawai kurang baik, untuk lebih memahami dapat dilihat dari kesimpulan perindikator-indikator berikut yang digunakan peneliti :

1. Dilihat dari tanggapan responden mengenai Pengembangan Karir dalam kategori netral yaitu sebanyak 95 atau 42,22%. Hal ini menunjukkan dari besarnya pengembangan karir masih belum terealisasi dengan baik, hal ini dilihat masih ada nya pegawai yang belum mengikuti diklat kepemimpinan bagi pegawai yang

telah atau akan menduduki jabatan struktural. Sehingga mempengaruhi pengembangan karir pegawai.

2. Dilihat dari tanggapan responden mengenai pendidikan dan latihan dalam kategori netral yaitu sebanyak 89 atau 39,56%. Hal ini menunjukkan dari besarnya pendidikan dan latihan masih ada nya pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan latihan bagi pegawai yang telah atau akan menduduki jabatan struktural. Sehingga mempengaruhi pengembangan karir pegawai. Pendidikan dan Latihan di adakan untuk dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan PNS serta memberikan kesempatan bagi pegawai negeri sipil untuk bergerak dari satu posisi ke posisi lain yang diinginkan.
3. Dilihat dari tanggapan responden mengenai Promosi dalam kategori netral sebanyak 86 atau 38,22%. Hal ini menunjukkan dari promosi kurang mengadakan promosi kepada bawahannya, hal ini kurangnya kebijakan tentang pemberian promosi kepada pegawai.
4. Dilihat dari tanggapan responden Mutasi dalam kategori netral sebanyak 97 atau 43,11%. Hal ini menunjukkan dari Mutasi kurang nya diadakan mutasi atau perubahan posisi atau jabatan pada PNS dalam mengembangkan dan memperluas pengalaman kerja.

6.2 Saran

Sebagai bahan peneliti ini , penulis ingin mencoba memberikan saran yang berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar sebagai berikut :

1. Untuk melaksanakan pengembangan karir pegawai,kantor harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir tersebut.
2. Kantor harus mampu meningkatkan kualitas dari pendidikan dan latihan, baik dari segi penyampaian training, perlengkapan training, instruktur training dan lain sebagainya yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan latihan.
3. Kepala badan hendaknya membentuk tim evaluasi terhadap kinerja setiap pegawai sehingga akan diketahui mana pegawai yang telah memenuhi kriteria untuk dipromosikan dan mana yang belum layak untuk dipromosikan.Hasilnya tersebut benar-benar objektif dan dijadikan acuan dalam mempromosikan pegawai.
4. Dalam hal mutasi di lingkungan kantor , sebaiknya dilaksanakan sekali dalam setahun.Dan untuk penempatan tugas bagi pegawai, haruslah benar-benar disesuaikan dengan skiil atau kemampuan pegawai tersebut yang dilihat dari evaluasi kinerja PNS golongan II sampai golongan III dan yang menduduki eselon III dan IV di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangku Negara,Drs,Msi,P.si,Dr.2004.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.PT.Remaja Rosdakarya ; Bandung.
- Bambang, Wahyudi.2002.*Manajemen Sumber Daya Manusia..Sulita* ;Bandung
- D.R Soekidjo,Prof.2009.*Pengembangan Sumber Daya Manusia*.PT.Rineka Cipta ; Jakarta
- Edy Sutrisno,DR.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Kencana Prenada Media Group; Jakarta
- Elippo,Edwin B.1998.*Manajemen Personalia*.Erlangga ; Jakarta
- Gibson,James L,dkk.1997.*Manajemen*.Erlangga ; Jakarta
- Handoko,T.Hani.2000.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.Penerbit Liberty ; Yogyakarta
- Hasibuan,Melayu S.P.1998.*Organisasi dan Motivasi*.Bumi Aksara ; Jakarta
- Hasibuan,Melayu S.P.2003.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bumi Aksara ; Jakarta
- Kasmir.2006,*Manajemen Perbankan*.PT Raja Grafindo Persada ; Jakarta
- Rivai, Veithazal, Prof, Dr.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.PT. Raja Grafindo Persada ; Jakarta
- Terry,G.R dan L.W Rue.2008.*Dasar-Dasar Manajemen*.PT.Bumi Aksara;Jakarta
- Manullang ,M.2006.*Manajemen Personalia*.Gadjah Mada Universitas Press ; Jakarta

Manahan P.Tampubolon,M.M,Dr.2004.*Prilaku Keorganisasian*.Ghalia Indonesi ;

Jakarta

Moekijat,Drs.2005.*Manajemen Kepegawaian.Alumni* ; Bandung

Martoyo,Susilo.1999.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Cet.IV.BPFE ; Yoyakarta

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 *Tentang Pemerintah Daerah*

Undang-Undang Nomor Tahun 43 Tahun 1999 *Tentang Pokok-Pokok*

Kepegawaian

Sumber-sumber lain :

Hastho Joko Nur Utomo dan Meilan Sugiarto (www.google.com)